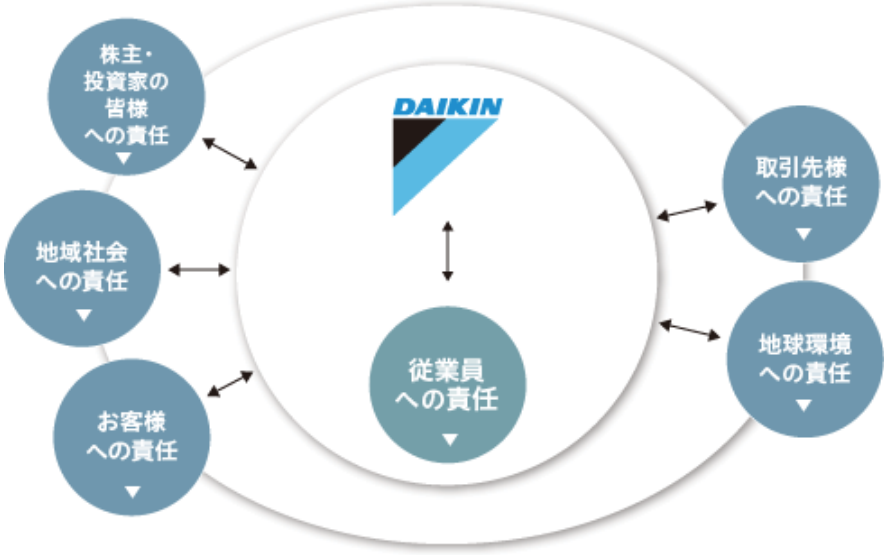
ステークホルダーへの責任

ステークホルダーへの責任 156
お客様への責任 159
製品の品質·安全確保 160
お客様満足(CS)の追求 166
お客様情報の保護 171
従業員への責任 172
評価·処遇 175
人材の多様性確保·機会の均等 176
ワーク·ライフ·バランス 181
労使関係 185
労働安全衛生 186
人材育成 191
取引先様への責任 196
取引の考え方 197
取引先様との連携 199
グリーン調達ガイドライン 203
株主·投資家の皆様への責任 204
株主様に対して 205
情報開示の考え方 207
地域社会への責任 208
芸術·文化振興への貢献 210
スポーツ振興への貢献 212
教育支援活動 214
環境保全活動 218
企業市民として～各地での活動 220
社会貢献活動一覧 235

ステークホルダーへの責任



ステークホルダーへの責任　INDEX

お客様への責任

- 製品の品質・安全確保
- お客様満足（CS）の追求
- お客様情報の保護

ダイキンの主な責任

空調機・フッ素化学製品・油機などのダイキン製品は、世界各地のご家庭で、そしてさまざまな産業のお客様のもとで使われています。

私たちはお客様自身も気づいていない「次の欲求」や「夢」を具現化した商品・素材・サービスを提供します。そしてこれらは、安全かつ高品質で、地球環境の保全に貢献するものでなければならないと考えています。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 総合窓口ダイキンコンタクトセンター
- お客様満足度調査 (アンケート)
- 販売店様向け支援セミナー
- メンテナンス時のサービスマンによるご提案 (アフターファイブコミュニケーション)
- ダイキンショールーム
- コミュニティサイト

従業員への責任

- 評価・処遇
- 人材の多様性確保
- ワーク・ライフ・バランス
- 労使関係
- 労働安全衛生
- 人材育成
- 人権の尊重

ダイキンの主な責任

世界各地の拠点で5万名以上の従業員を雇用しています。事業の担い手である従業員の成長がグループの成長にもつながると考えており、年齢・性別・国籍などに関係なく、多様な従業員に能力発揮の機会を与え、「機会の均等」と「結果の公平」の処遇を追求します。また、安全かつ健康に働ける職場環境づくりやワーク・ライフ・バランスへの配慮を重視します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 自己記録表に基づく面談
- 経営協議会・労働協議会
- グループ経営会議

取引先様への責任

- 取引の考え方
- 取引先様との連携
- グリーン調達ガイドライン
- 環境マネジメント支援（お取引先様専用ページ）

ダイキンの主な責任

原材料や部品を調達している直接の取引先様だけでなく、さらにその上流の調達先企業ともサプライチェーンでつながっています。私たちは製品の品質向上・安全性確保を目指して、取引先様と対話を重ね、連携しながら、ともに成長・発展する関係を築きます。その前提として、ダイキン自身の公平・公正な取引と、適正な支払いを徹底します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 取引先様への各種説明会
- 取引先様表彰式典
- 技術検討会、品質・安全に関する報告会
- 品質・環境監査
- グリーン調達説明会

株主・投資家の皆様への責任

- 株主様に対して
- 情報開示の考え方

ダイキンの主な責任

約4万名の株主の出資によってダイキン工業とグループ会社は事業を運営しています。私たちは資本効率が高く強靭な収益力・財務体質の追求によって企業価値の最大化を目指し、安定的な配当で株主・投資家の皆様からの期待に応えます。また、タイムリーで適切な情報開示と対話を続けます。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 株主総会
- 決算説明会、投資家向け説明会
- アニュアルレポートや事業報告書の発行
- WEBサイトでの情報開示
- 電話やWEBでの日常的窓口

地域社会への責任

- 芸術・文化振興への貢献
- スポーツ振興への貢献
- 教育支援活動
- 環境保全活動
- 企業市民として～各地での活動
- 社会貢献活動一覧

ダイキンの主な責任

ダイキングループは事業を展開する世界38ヵ国以上の拠点で、地域社会と経済的関係を持つとともに、市民の一員としての役割を求められています。

まず事業を通じて各地域の産業・経済の発展に貢献すること、そして、地域に開かれた安全な拠点であることを重視します。そのうえで、「各地域の役に立つこと」を各拠点で考え、従業員自ら実行します。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 各事業所の地域担当窓口
- 防災訓練時などの地域への説明
- 地域の方を対象にした工場見学会
- 地域団体への参加
- 地域イベントへの参画

地球環境への責任

ダイキンの主な責任

私たちは製品開発・調達・生産・販売・廃棄という事業活動の中で、環境負荷の削減に努めています。空調機とフルオロカーボンの両方を生産するメーカーとして、地球温暖化防止を最も重要な使命と考え、環境負荷の少ない冷媒の開発に取り組むなど製品・事業活動の両方で温室効果ガスの排出削減に努めます。

ご意見・ご要望をお聞きする主な機会

- 環境フォーラム、環境展示会
- 各種環境広報
- 環境教育

ステークホルダーへの責任

お客様への責任

ダイキングループは世界をリードする「空調」「フッ素化学」の技術で、社会のニーズを先取りする安全・安心な商品をご提供しています。また、高水準のサポート体制も整備し、お客様満足を追求しています。

■ 製品の品質・安全確保

お客様に満足していただけることはもとより、安全、高品質で、環境に配慮した商品やサービスを提供することがメーカーとしての社会的使命だと、ダイキンは考えています。

空調・化学両部門で品質マネジメントシステムISO9001の認証を取得し、開発時・生産時の品質向上に努めています。お客様が使用する際の安全性にも配慮して情報を開示しています。

また、販売後の製品情報を収集し、品質改善に努めています。

詳細説明ページへ 》 (P160)

- 品質・安全性の考え方
- 品質マネジメントシステム
  - 品質管理体制
  - 品質保証プロセス
- 取引先様との連携
- 従業員教育
- 開発時の品質向上施策
  - 品質向上のための開発プロセス
- 不具合発生時の対応
- 製品安全自主行動指針
- 製品情報の開示
- ユニバーサルデザインの導入
  - ユニバーサルデザインの例

■ お客様満足（CS）の追求

「最高のアフターサービス（速さ、確かさ、親切さ）の実現」を基本方針にお客様満足を追求しています。

お客様からの修理依頼・技術相談などは、「ダイキンコンタクトセンター」を総合窓口として、24時間365日体制で受け付けています。また世界各国で、お客様の質問などに答えるサービス体制強化を急いでいます。

お寄せいただいたさまざまなご意見・ご要望は商品開発やサービス改善に活かし、お客様の「次の欲しい」に応えています。

詳細説明ページへ 》 (P166)

- CS（顧客満足）の考え方
- お客様への対応・サポート体制
  - ダイキンコンタクトセンター
- お客様ニーズの把握と反映
- お客様の声を活用
  - ダイキンコンタクトセンター受付件数
- 従業員教育
- 販売代理店様向けのサポート
- 販売代理店様向けの研修

■ お客様情報の保護

ダイキングループでは、お客様からの修理依頼データをはじめとしてさまざまな個人情報をお預かりしています。これらを適切に管理し活用することを重要な社会的責務と捉え、「個人情報保護方針」を定めて管理体制を構築するとともに、教育や監査などを実施し、個人情報の管理と活用の徹底に努めています。

詳細説明ページへ 》 (P171)

お客様への責任

製品の品質・安全確保

■ 品質・安全性の考え方

「『品質』をご購入いただく」という意識で取り組みます

ダイキングループでは、「最高の信用」「進取の経営」「明朗な人の和」の社是のもと、お客様の「次の欲しい」を先取りした、安全で高品質な商品・サービスの提供に努めています。

ダイキングループの品質管理は、「我々は製品に『品質』を付加している。お客様にはその『品質』を購入いただいている」という考えに基づいています。そして、従業員一人ひとりが常に品質を他に優先させるべく行動しています。

■ ダイキングループサービス品質方針

「最高のサービス品質（速さ・確かさ・親切さ）の実現」

1. 法を遵守し、顧客の要求に応えるサービスを提供する
2. 品質目標を設定し、必要に応じて見直しを行う
3. 品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善を図る

■ 品質マネジメントシステム

開発・調達・製造の各プロセスで管理を徹底しています

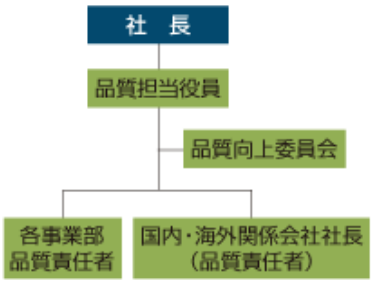
ダイキングループでは、主要な生産拠点でISO9001の認証を取得し、それにのっとった品質保証システムを構築しています。製品の品質レベルを維持管理し、開発、原料・部品調達、製造のあらゆる部門で管理を徹底しています。さらに、生産委託取引先様も巻き込んで、品質向上に取り組んでいます。

品質保証システムの各側面については、事業部ごとに内部監査を行い、運用状況を評価し、実践・評価・改善を続けています。

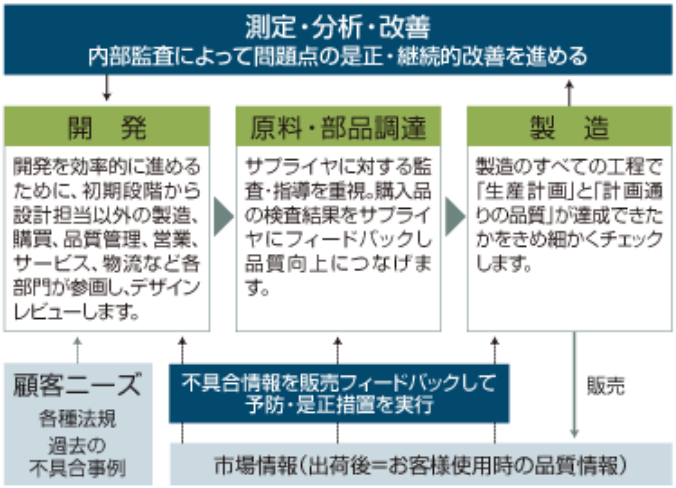
また、毎年、グループ年頭方針に基づいて事業部ごとの品質重点施策と目標を策定し、これをもとに品質プログラム（年度計画）を立て実行しています。

2013年度は、品質の徹底確保を最優先課題として、品質問題に対する是正のスピードアップとリスクの抑制、新たな品質問題を発生しないための防止対策に力を入れました。

■ 品質管理体制



■ 品質保証プロセス



■ 取引先様との連携

› 取引先様と連携した商品の品質向上・安全性確保（取引先様への責任）（P200）

■ 従業員教育

毎日のミーティングで品質への意識向上を図ります

ダイキングループでは、従業員の品質意識をさらに高めるために、各部門においてさまざまな品質教育を実施しています。

空調部門では、毎月19日を「いいQ（Quality=品質）の日」と定め、小グループで製品品質についてのディスカッションをしています。

各部署では「日々の10分間ミーティング」を実施。品質に関する過去の事例や現状の課題を共有し、ディスカッションする場として定着しています。さらに毎週水曜日に、製品品質向上、業務改善をめざした「小集団活動」や月1回の「品質昼礼」を実施し、コミュニケーションの深化を図っています。

化学部門では、新入社員教育で営業・研究・製造の各部署に配属された新入社員を対象に、品質保証の考え方を指導しています。

さらに、2014年度は、問題解決能力の向上をめざし、2013年度に進めてきた指導的立場となる人材育成に継続して、それを補佐する現場リーダーの育成を進めていきます。

■ 開発時の品質向上施策

デザインレビューのすべての基準をクリアしたものだけを製品化しています

空調部門では、デザインレビュー(DR)注を細分化・厳格化し、開発部門の責任者が「品質」「ものづくり」「コスト」「コンプライアンス」の4つの観点から、社内基準への適合を審査。さらに経営幹部が出席するデザインレビューと製品化レビューを計6回実施し、すべての基準にクリアしたものだけが製品化されています。

また、「製品安全性基準」を厳格化し、お客様が使用する際の安全性確保や、不具合の改善などをデザインレビューにて審査しています。2011年度には、製品の先行開発段階での「開発プロセス管理要領」を設定し、デザインレビューの厳格な運用をより一層徹底しました。

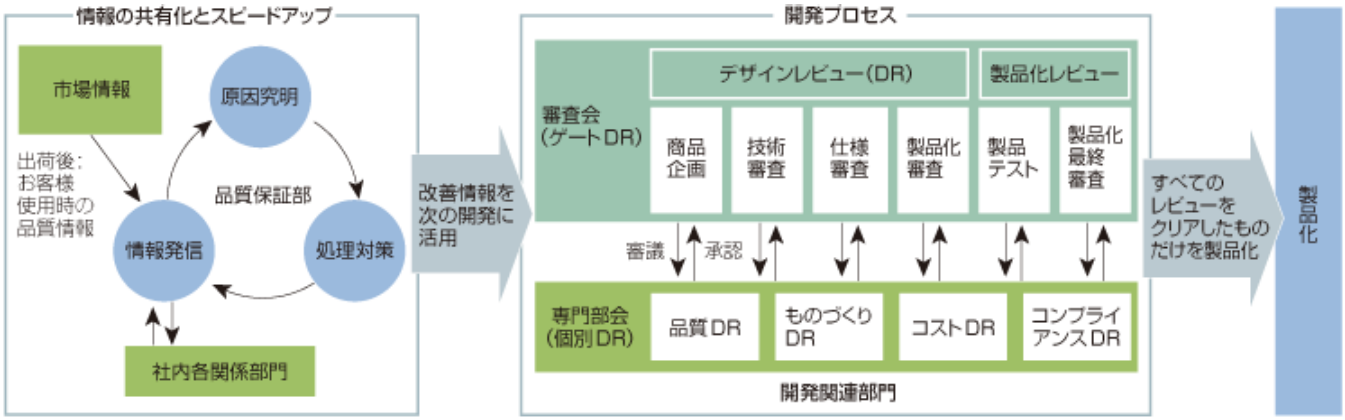
化学部門では、「開発テーマの検証」「技術確立」「事業性確立」「量産化」の4つのステージでデザインレビューを実施する「4層管理」に基づいて審査を実施。「品質」「ものづくり」「コスト」「コンプライアンス」の4つの観点に、「安全」「環境対応」を重要な審査基準として加えています。

また、事業のグローバル化にともない、海外での新規開発商品でも同様に審査を実施しています。

今後も、開発の初期段階での課題発見・解決や、お客様の使用状況を想定した商品開発に努め、商品の安全性と品質の向上に一層注力していきます。

注 デザインレビュー：
開発する製品の設計品質や、それを具現化するための各プロセスの品質について、客観的に評価・改善点を提案し、品質が十分なものだけを次段階に進めていく組織的活動の体系。

■ 品質向上のための開発プロセス（空調部門）



■ 不具合発生時の対応

製品事故発生時に迅速に対応できるよう手順を定めています

ダイキングループは、予測しうる誤使用、推奨範囲外での運転、作業の不具合などがあったとしても、お客様に被害を与えないよう、また万一製品安全に関する事故が発生した場合にも、その被害を最小限に止められるよう、安全性基準および設計基準を定めています。

万が一、製品に事故が発生した場合には、迅速な情報伝達・対応を行い、お客様や社会への影響を最小限に抑えることができるよう体制を整えています。

また、重大な事故に至る前に不具合を発見できるよう、軽微な製品事故の原因を究明する中で、重大事故につながる可能性の有無を調査し、次の開発製品へ反映させています。

2013度のリコール件数は0件でした。

業務用「空気清浄ユニット」の無償点検・修理を実施しています

ダイキン工業が2001年11月から2014年4月4日までに製造した業務用 天井埋込カセット形室内機の3タイプの別売品である「空気清浄ユニット」において、内部に組み込まれた集塵エレメント電極付近で、電気的なショートが発生し、発煙・発火に至る事故が発生しています。お客様に安心してご使用いただくために、対象となる製品の不具合箇所の無償点検・修理を実施しています。

無償交換の受付
対象製品をお使いのお客様は、下記にご連絡ください。
（無償交換の受付専用窓口）
フリーダイヤル 0120-330-696
（受付時間：平日、土・日・祝日ともに24時間承ります）

■ 製品安全自主行動指針

ダイキン工業グループ（以下「当社グループ」といいます）は、お客様の視点に立って製品の安全性と品質を確保し、お客様に満足していただける製品を提供することが最重要な経営課題であるとの認識のもと、以下の通り製品安全に関する基本方針を定め、より一層の製品安全および品質の確保に努めてまいります。

1. **法令遵守**
   当社グループは消費生活用製品安全法その他の製品安全に関する法令や安全基準を遵守します。

2. **製品安全確保のための取り組み**
   当社グループは品質管理マネジメントシステムを確立し、製品の設計から製造、販売、アフターサービスに至る全てのプロセスにおいて、製品の安全性確保のための取り組みを実行します。 また、お客様に当社製品を安全に使用していただくために、製品や取扱説明書等に適切でわかり易い注意書や警告を表示します。

3. **製品事故情報の収集と開示**
   当社グループは、当社製品に係る事故について、その情報をお客様から積極的に収集し、経営トップに迅速に報告するとともに、お客様に対して適切な情報提供を行います。

4. **製品事故への迅速且つ適切な対応**
   当社グループは、万一製品の安全性に関する問題が発生した場合には、お客様の安全を第一に考え、事故の発生や拡大を防止するため、修理・交換、新聞などでの謹告、法令で義務づけられた所轄官庁への報告、販売事業者等社外の関係者への情報開示など、適切な措置を迅速に行います。

5. **製品安全推進体制の整備**
   当社グループは、市場での製品の安全性・品質情報の迅速な把握と対処、社内へのフィードバックによる製品の設計・製造への反映など、品質保証体制を確立し、製品の安全性と品質を確保します。

6. **教育・研修とモニタリングの実施**
   当社グループは製品安全に関する法令や社内規程等について従業員に徹底するとともに、製品安全確保のための取り組みについて定期的なモニタリングを行い、継続的に製品の安全性確保と品質の向上に努めます。

（2007年6月制定）

■ 製品情報の開示

空調部門：使用方法を的確にわかりやすく説明しています

「消費生活用製品安全法」では、家電製品の事故を未然に防止するために、安全配慮設計や、消費者への情報提供・注意喚起が求められます。

ダイキングループでは「フェイルセーフ注」の考えのもと、お客様の安全を再優先に設計するとともに、デザインレビューによって安全性の確保をチェックする体制を整備しています。

また、消費者への情報提供として既に販売している製品の機種名と生産年リストをWEBサイトに掲載しています。2009年4月から施行された「電気用品安全法技術基準省令」に基づき、対象電気用品である家庭用エアコン、換気扇には「設計上の標準使用期間」に関する注意喚起表示をしています。

また、日本における製品事故の約3分の1は、誤使用による事故で占められています。そのため、製品事故を防ぐには、安全な使用方法を消費者に的確にわかりやすく伝えることが重要になります。空調部門では、製品本体や取扱説明書、据付説明書、梱包材の記載内容について、一般財団法人家電製品協会「家電製品の安全確保のための表示に関するガイドライン第4版（2009年3月改定）」や、一般社団法人日本冷凍空調工業会の「表示実施要領」の改訂版（2010年3月）など業界の推奨するガイドラインに準拠して表示するよう努めています。

さらに、取扱説明書の作成時には、お客様に安心して製品を使っていただくために、読みやすさ、わかりやすさ、探しやすさを重視しています。設計、品質管理、サービス、営業などの各部門と協力しながら、お問い合わせが多い内容は改善し、お客様の疑問をすぐに解決できる説明書となるよう工夫しています。

注 フェイルセーフ：
万一、機械装置、システムにおいて障害が発生した場合、常に安全なほうに制御するための仕組み、設計手法。

化学部門：フッ素化学製品の講習会を開催しています

化学部門で生産しているフッ素化学製品は、高機能・高性能な材料である反面、加工方法が特殊な場合があります。テクニカルサービス部門がお客様を訪問し説明するだけでなく、お客様向けに「フッ素塾」と題したフッ素材料の特性や当社設備を使った加工方法に関する講習会も実施しています。2013度はお客様により深くご理解をいただくために、「樹脂」、「ゴム」、「塗料」の講習会を合計4回開催しました。

またWEBサイトでは、製品安全データシート（MSDS）や技術資料に加え、偽造品の見分け方や高圧ガスボンベの返却についての注意事項なども掲載しています。

■ ユニバーサルデザインの導入

誰にでも使いやすい製品を開発します

ダイキングループでは年齢や障がいの有無などにかかわらず、できるだけ多くの人が使いやすい商品を開発するためにユニバーサルデザイン（UD）の考え方を開発に取り入れています。

ユニバーサルデザインは、より多くの人が使いやすいようにする配慮を怠らないという、モノづくりの発想そのものであると考えています。UDが当然のこととして開発に活かされるよう、地道な努力を続けていきます。

■ ユニバーサルデザインの例

スマートフォン対応ソフトのユニバーサルデザインに関するガイドラインを作成

　ダイキン工業は2012年12月、スマートフォンでエアコンの操作ができるアプリの提供を開始しました。室内からだけでなく、外出先からも簡単に家のエアコンの運転状況の確認や停止、運転切り替えができます。

　誰にでも使いやすいアプリにするため、ユニバーサルデザインに関するガイドラインを作成。ユーザビリティテストを通じて、操作ミスが起こりにくいボタンサイズやレイアウトなどを追求しました。どんな人にもストレスなく自然に使える工夫をしています。

使いやすさを考えたボタンサイズやレイアウト

簡単に「節電」機能をご利用いただけるようリモコン表示を改善

　2012年度は、エアコンの節電設定は手間がかかって機能を使いこなせないという市場の声にお応えして、リモコンに「節電」ボタンを搭載しました。大きく目立つ場所にボタンを配置して、誰にでも簡単に節電機能を使用していただけるようにしました。

お客様への責任

お客様満足(CS)の追求

■ CS（顧客満足）の考え方

「次の欲しい」を先取りし、新たな価値を創造します

ダイキングループは、グループ経営理念で「お客様自身も気づいていない「次の欲求」や「夢」を見つけ出し、新たな価値を具体化すること」が使命であると定めています。高品質の商品、素材、サービスを提供するだけでなく、積極的な提案やアプローチをしていくことで、お客様にとっての利便性と快適性を高めるのはもちろんのこと、満足度の向上につなげていきたいと考えています。

これらを基本に、お客様の特性に応じて、各事業部で方針を立案し、お客様満足度向上に向けて取り組んでいます。

空調部門のお客様は、エンドユーザーと販売店様です。エンドユーザーに対しては「お客様の『次の欲しい』を先取りした、営業発の新商品提案を！」を、販売店様には「時代を先取りした、他社の一歩先を行くきめ細かな提案営業」をお客様満足の基本方針としています。

空調部門の保守・メンテナンスなどを担うサービス本部では「最高のサービス品質（速さ、確かさ、親切さ）の実現」を基本方針に、サービスエンジニアの技術力アップや、お客様への対応レベルの向上に取り組んでいます。

化学部門では、満足度向上のポイントを「品質向上」「安定供給」「的確コスト」「ニーズの対応（新商品開発）」と定め、お客様満足度に関する情報を継続的に評価、改善していくことで、お客様の信頼と満足を得られる企業をめざしています。

■ お客様への対応・サポート体制

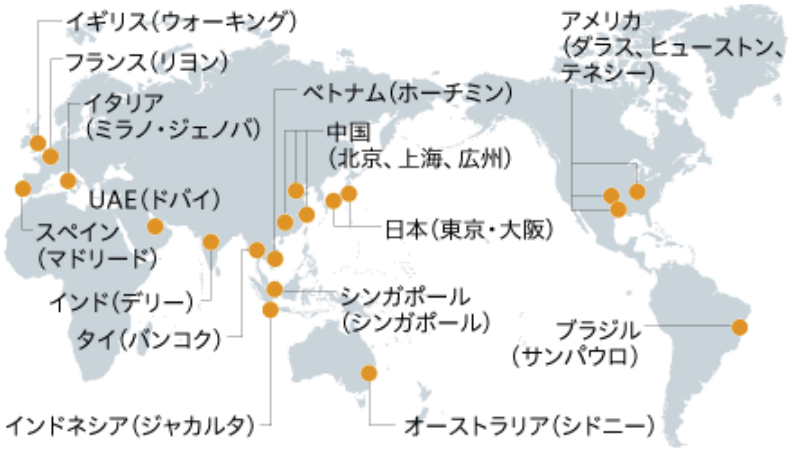
空調部門：世界各地にサービス体制を構築しています

空調部門では、国内のお客様からの修理依頼・技術相談・購入情報などすべてのご相談を総合窓口である「ダイキンコンタクトセンター」が24時間365日体制で受け付けています。2013年度には、お客様からの製品に関する疑問・質問や修理のご依頼に対して、受付対応者によってばらつきなく回答できるよう、実践的なノウハウや経験則をシステム化し、閲覧できるようにしてワンストップサービスを可能にしました。

また海外でもアフターサービス体制を整え、各国・各地域の事情に応じ、「速さ・確かさ・親切さ」をポリシーに、お客様の多様なご要望にお応えしています。主要な国にはコンタクトセンターを設けて、サポート体制の満足度向上に努めています。

上海サービスセンター

■ ダイキンコンタクトセンター



化学部門：情報提供と対話を目的とした各種交流会を開催しています

ダイフロンガス会

化学部門では、お問い合わせの多くは、製品中の含有化学物質調査や技術データの提供依頼などです。ダイキン工業の営業担当者が窓口となり、テクニカルサービス、研究開発、品質保証、環境・安全の各部門と連携してお問い合わせに対応しています。

またトップ層同士の交流会である「ダイフロンガス会」や「お客様感謝の集い」を毎年開催しています。

2013年度の「ダイフロンガス会」には34社54名が参加し、低温暖化冷媒R32を使用した「うるさら7」の開発について講演したほか、滋賀製作所の工場見学を実施しました。

さらに、ダイキン工業の製品・技術をお客様に役立ててもらえるように、報道機関向けにフッ素化学製品の勉強会を開催し、報道機関を通じた情報提供も行っています。

■ お客様ニーズの把握と反映

世界各地でマーケティングリサーチ機能を強化しています

海外展開を加速しているダイキングループが、お客様満足度を高めていくためには、海外各地域でのニーズを的確・迅速に把握し、製品開発に活かしていくことが重要です。そこで、日本一極集中型の開発体制から、地域拠点でも商品開発を行う自力分散型に転換し、世界でマーケティングリサーチ機能を強化しています。

また、国内外で、顧客満足度調査を実施して、お客様の声を継続的に調査し分析することで、製品やサービス品質のさらなる向上に役立てています。

› 2013年度の活動ハイライト「グローバルでの製品開発の加速」（P56）

お客様アンケートの結果を製品・サービスの向上に反映しています

ダイキングループでは、お客様の満足度向上を実現するために、各部門においてお客様アンケートを実施しています。お客様の声を継続的に調査し分析することで、サービス品質のさらなる向上に役立てています。

■ 空調部門：製品に関するアンケート

空調営業本部では、お客様のニーズ・満足度を把握するために、製品にアンケートを同梱しているほか、ホームページの愛用者アンケートで製品に対するご意見を収集しています。

2013年度はホームページの愛用者アンケートを約600件回収したほか、量販店の店頭でのお客様の生の声を聞くとともに、空気清浄機のユーザーにモニター協力をお願いし、お客様の声を収集しました。こうした声を受けて、住宅用空気清浄機では「自動運転」の運転比率が高く24時間運転していることから、自動の要である高感度センサーを搭載し電気集塵、ストリーマなどの集塵性能を高めました。

■ 空調部門：アフターサービスに関するアンケート

サービス本部では、アフターサービスのお客様満足度を把握するため、サービス完了後1～2週間後に、サンプリングとして抽出したお客様にアンケートはがきを送付し、回答をいただく「ふれあいアンケート」を毎年、実施しています。それによると、2013年度の総合満足度は4.06注という結果となり、年々向上しつつあります。これは、「お客様第一」をスローガンに「一度で修理を完了させる」「教育による技術力向上」「お客様対応力の向上」などに取り組んできた成果と考えています。

注 総合満足度：5段階評価の加重平均。

■ 化学部門：お客様アンケート

化学部門では、年1回「お客様アンケート」を実施しています。

2013年度のアンケート結果では、納期に関する評価は向上していますが、その一方で、「役立つ情報の提供」に関しては引き続き改善が必要なことがわかりました。営業部門では、勉強会を実施して、幅広い商品知識の習得に努めています。

■ お客様の声を活用

コンタクトセンターに寄せられるお客様の声を品質改善・新商品企画に活用します

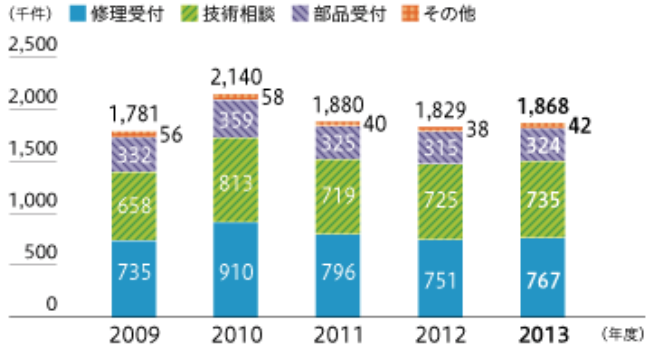
コンタクトセンターなどに寄せられるお客様のご要望・クレームなどの情報は、データベース化して記録しています。お客様からいただいたご意見・ご要望は、品質部門と関係部署が共有し、原因究明や対策を講じ、製品・サービスの改善につなげています。

コンタクトセンターに寄せられる情報の約4割を占める技術相談には、市場で起きている品質問題の早期発見を可能にするなど、品質改善につながるヒントがあります。相談内容に含まれるキーワードやその出現頻度を関連部門と共有することで、潜在的な品質問題の解決に役立てています

さらに、データベースの情報を新商品の企画にも活用しています。

今後も、お客様も気づいていない潜在的ニーズ「次の欲しい」を商品化すべく、お客様の声から新製品のコンセプトを探り出し、開発につなげるよう取り組んでいます。

■ ダイキンコンタクトセンター受付件数（国内グループ）



■ 従業員教育

1年間の研修プログラムや、拠点間で競い合う「サービスアワード」を実施しています

ダイキングループでは、サービス品質向上のために必要な知識・技能教育体系を整えています。
サービス品質の基礎研修のほか、各階層や職種別にさまざまな研修や資格取得教育を実施しています。
サービス本部では、1年間の研修プログラム「サービス大学」を開催。大学さながらに、職種ごとに受講課目を決定し、定期的に試験を行いながらステップアップを図っています。
また、全国各地にまたがるサービスステーションごとにチームを編成し、サービス品質を競い合う「サービスアワード」を毎年開催しています。これは、品質方針である「速さ」「確かさ」「親切さ」などサービスの達成度合いを5段階に評価し表彰するものです。サービスステーション間で競い合うことで、楽しくやりがいを持ちながら、お客様満足度を高めることをめざしています。

サービスエンジニア技能検定を開始しました

高いサービス品質を実現するためにはサービスエンジニア個々人の技術力が重要です。
全サービスエンジニアを対象とした講習会や技術力評価試験を実施し、一定水準以上の技術力を有すると認められるサービスエンジニアでなければ一人で修理作業ができないようルール化しています。また、さらなるレベルアップをめざし、より高いレベルのチーフエンジニアの育成に取り組んでいます。2014年3月現在で678名（延べ2,343名）がチーフエンジニア評価試験に合格しており、2015年度には1,200名の合格をめざしています。さらに、販売代理店のエンジニアに対しても同様の教育を実施しています。
2013年度には、新たにサービス技能を強化するため、従業員を対象としたダイキン独自のサービス技能検定を開始しました。

化学部門：製品特性、応用分野など幅広い知識を共有しています

化学部門の営業担当者には、お客様企業の研究者や開発担当者が求める機能をヒアリングして、最適な製品を提案する力が求められます。お客様企業の業態に応じて、製品の持つ機能を発揮させるための加工方法、添加量、温度など多種多様な知識が必要となります。
そこで月に1回、営業・研究・製造一体の会議を行い、営業情報だけでなく、製品知識も共有しています。具体的な用途、採用事例の紹介やお客様のニーズを伝えることで、商品開発、用途開発に活かすとともに、開発製品の特長を深く理解することで、お客様への新たな提案にも役立てています。また、部門内の優れた営業スキルを共有化する場を設けたり、お客様への教育プログラム「フッ素塾」を、自己研鑽の場としても活用して知識を深めています。
2013年度は、営業部内で、担当製品以外の製品知識を得るための勉強会を月に1～2回実施しました。
今後も、フッ素をさまざまな業態に活用できる幅広い知識を習得した従業員の育成を続けていきます。

■ 販売代理店様向けのサポート

WEBサイトで販売代理店様向け情報を発信しています

空調部門では取引先様の提案営業のサポートとして、WEBサイト「D-SEARCH」と「D-PORTAL」を2011年6月から提供しています。「D-SEARCH」は、過去10年間の技術情報や仕様書、商用図面、取扱説明書、据付説明書、CADシンボル、画像データなど製品に関する情報を、どなたでもご利用いただけるように公開しています。
「D-PORTAL」は会員制になっており、営業活動に活用できる見積積算ソフトや、CO_2削減量を計算できる省エネ・省コストの提案ツールなどを搭載したサイバーサポートシステムや、環境、太陽光といった切り口での会員情報のポータルサイトとして活用いただいています。

また、商談先からでも情報を取得できるよう、携帯電話からアクセス可能なコンテンツを用意。携帯電話を使って簡単に提案書を作成できるサービスも設けるほか、2011年度からは納入事例などの提案ツールをタブレット型端末に集約することで、販売現場での素早い提案が可能となりました。

■ 販売代理店様向けの研修

空調に関する技術を習得できる研修コースを用意しています

販売代理店様などに設計・施工技術やサービス技術を習得していただくための研修所を全国4ヵ所に設け、各種技術研修会の受講を奨励しています。各研修所では、お客様に“役に立つ・わかりやすい・親切に”をモットーに、最新の実習機を用いて現場に即した研修を実施。電子黒板や動画教材を導入するなど、施設・設備面も充実させています。

販売代理店様向けの研修としては、計画的なレベルアップをめざすステップアップ研修や、販売店様の多様化するニーズに応えるソリューション研修、顧客満足度向上を図るソリューションセミナー、資格取得・準備コースなど、全51コースを用意しています。

環境についてのソリューション研修を開催しています

環境問題への取り組みを推進するため、販売代理店様を対象とした環境関連のソリューション研修を5コース開催しています。

全受講者に対して、地球温暖化・オゾン層破壊問題の一般知識、フロン類の取り扱いの注意、地球温暖化防止への取り組み要請などをまとめた環境冊子を配布し、その内容を研修の全コースで展開し、環境保全の重要性を認識いただいています。

2013年度の環境冊子からは、低温暖化冷媒R32の性質、取り扱いについての情報を追加して、受講者の理解を促しています。

全受講者に配布する環境冊子

TOPICS

海外グループ各社でも販売店様向けのテクニカルトレーニングを開催しました

海外のグループ会社でも、販売店様向けの技能研修を実施しており、お客様満足や作業者の安全につなげていただいています。

ダイキンエアコンディショニングインドネシア社でのテクニカルトレーニング

お客様への責任

お客様情報の保護

お客様情報の保護

情報管理者を置き、従業員教育を徹底しています

　ダイキングループでは、お客様からお預かりした個人情報を適切に管理し活用するために、「個人情報保護方針」を掲げ、社内ルールを整備しています。各部門に配置された情報管理者が核となり、社内ルールに沿った個人情報の適切な管理と活用の徹底を図っています。2005年から情報管理の取り組みを強化し、年1回、情報管理者会議を開催し、秘密情報・個人情報を対象としたリスク軽減に取り組んでいます。

　とりわけお客様から修理依頼を受け個人情報を日常的に扱う部門では、より万全なセキュリティ確保に努めています。その運用状況は、従業員一人ひとりが自らの行動をチェックする自己点検、法務・コンプライアンス・知財センターによる法令監査、内部監査室による内部監査などによりチェックし改善を図っています。

› 情報セキュリティ（CSRマネジメント）（P42）

ステークホルダーへの責任

従業員への責任

ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」であると考え、「人を基軸に置いた経営」を貫いています。人の持つ無限の可能性を信じ、多様な人材が持つ可能性と能力の総和が、経営の根幹を支えていると考えています。多様化した従業員個々人の持つ特徴・発想を融合させ、組織の活性化を図り、企業競争力を強化する…ダイキングループはダイバーシティマネジメントの実践で新たな企業価値の創造をめざします。

従業員への責任に関するパフォーマンスデータについては、データ集にまとめています。こちらもご参照ください。

› データ集（P244）

■ 評価・処遇

ダイキングループは、成長への意欲を持つ人に活躍の場を提供し、チャンスを活かして成果を挙げた人に報いる「機会の平等」と「結果の公平」を追求しています。

詳細説明ページへ 》（P175）

› 考え方
› 評価・処遇
› 配属

■ 人材の多様性確保・機会の均等

ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」であると考えています。年齢・性別、国籍、人種、定期採用・キャリア採用にかかわらず、多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、企業の力になると考えています。

この考えに基づき、「多様な価値観、勤労観を尊重しながら、お互いが違いを認め合い、協調し、持てる力を結集し、一人ひとりが常に夢を語りながら、熱い情熱と逞しい執念を持って果敢に実行するグループ」をめざすとグループコンプライアンス指針に定めています。

詳細説明ページへ 》（P176）

› 考え方
　└ 従業員構成
› 女性活躍推進
› 女性の雇用
　└ 定期採用者数と女性採用者比率
› ベテラン層の活用
　└ 再雇用制度利用者数と再雇用率
› 障がい者雇用
　└ 障がい者雇用人数と雇用率
　└ 外部団体からの表彰
› 海外現地従業員の登用
› 従業員の多様性教育

ワーク・ライフ・バランス

ダイキン工業は、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材が柔軟な勤務形態や勤務時間をとれるよう、さまざまな勤務制度を導入しています。

また、次世代育成支援対策推進法の認定企業として、子どもを持つ従業員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境をめざした行動計画を策定しています。特に育児休暇や育児支援の制度を充実させており、男性従業員の取得も奨励しています。

詳細説明ページへ 》 (P181)

- 考え方
- 多様な働き方の支援
  - 離職者数と離職率
- 育児との両立支援
  - 産前産後休暇と育児休暇の取得者数
  - 次世代育成支援対策推進法に基づく第四次行動計画の内容
- 介護支援
  - 介護休暇取得者数
  - その他福利厚生制度

労使関係

ダイキン工業は、「良好な労使関係は経営の基本」との考えのもと、「労使対等の立場」、「労使相互の信頼関係」を大切にしています。

詳細説明ページへ 》 (P185)

- 考え方
- 労働者の権利の尊重
- 従業員との対話

労働安全衛生

ダイキングループは、「誰もが安心して働けるよう、職場の安全・衛生の確保を最優先」することをグループコンプライアンス指針に定め、従業員と業務請負企業の方々が安全に働け、工場周辺の皆様にも安心していただける「災害ゼロ」の職場の維持をめざしています。

詳細説明ページへ 》 (P186)

- 考え方
- 推進体制
  - 全社安全衛生推進体制図
- 労働安全衛生マネジメントシステム
  - 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況（国内）
  - 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況（海外）
- 労働災害の発生状況
  - 度数率、強度率
  - 休業災害発生件数
- 従業員教育・訓練
- 従業員の健康管理
- メンタルヘルスケア
- 長時間労働の排除
  - 有給休暇取得率
  - 従業員一人あたりの平均超過勤務時間

■ 人材育成

ダイキングループは、「国籍や在籍会社を問わず、一人ひとりの成長の総和がグループ発展の基盤」であるという考え方を企業理念の一つとして掲げ、「人は仕事の経験を通じて成長する」という考えのもとOJT注1を中心に従業員の能力開発に努めています。また、OJTを補完するものとして、次代の幹部を育成する「ダイキン経営幹部塾」や外国人幹部候補への研修「ダイキンビジネススクール」など、さまざまなOff-JT注2にも取り組んでいます。また、語学研修、通信教育などの受講を支援し、自主的に学ぶ機会を提供しています。

詳細説明ページへ 》 (P191)

- 考え方
- 教育制度
  - 教育体系図
- 技能伝承
- 若手技術者・技能者の育成
- 知的財産の創造促進
  - 特許出願件数

注1 OJT：
実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを修得させる手法。
注2 Off-JT：
知識や技術の習得のため、仕事の場を離れて学習させる手法。

■ 人権の尊重

ダイキングループは、人間を尊重し、差別をしない企業体質の確立をめざし、人権問題の啓発活動に取り組んでいます。

詳細説明ページへ 》 (P45)

従業員への責任

評価・処遇

■ 考え方

ダイキングループは、成長への意欲を持つ人に活躍の場を提供し、チャンスを活かして成果を挙げた人に報いる「機会の平等」と「結果の公平」を追求しています。

■ 評価・処遇

「機会の平等」、「結果の公平」を追求しています

ダイキン工業は、2001年度から年齢給・勤続給といった一律的な賃金項目や「定期昇給＋ベースアップ」方式を廃止。年齢や勤続年数を問わず、従業員各人が成し遂げた成果に一層報いる処遇制度に転換しました。

人事評価にあたっては、能力の成長を重視する「能力評価」に、「結果」「挑戦」「成長」の3つの観点から「成果評価」を付加。直属の上司だけでなく、複数の基幹職（管理職）が協議して評価を決定することで公平性を高めています。また、結果に至るプロセスや組織全体への貢献度も考慮し、多面的に評価をしています。2002年度からは、同様の処遇制度を国内関係会社にも導入しています。

2011年度から、成果主義の考え方と報酬への反映方法についてグローバルに統一したガイドラインの策定を進めており、グループ全体で公平で納得性の得られる処遇制度の実現をめざします。

■ 配属

従業員の事情を考慮する機会を設けています

ダイキン工業では、従業員の配属にあたって、本人の希望を確認する機会を設け、可能な限りその意向や希望に沿うように配慮しています。もし、本人の適性、部門のニーズにより希望に沿わない配属の場合はできる限り事前に話をし、新入社員の納得が得られるように努めています。

また、毎年、全従業員を対象に、自己の業務記録表の「フリーライティング」の欄に、健康状況や家庭事情、希望などを記入し、提出できる機会を設けています。異動を検討する際は、記載内容を踏まえて本人と上司が話し合い、勤務地希望に関する個人の特殊事情や前向きでチャレンジャブルな希望はできる限り反映させています。海外勤務を希望する者に対しては、従業員の海外勤務を支援するための海外拠点実践研修制度を設けています。

今後も、従業員が自らの夢や目標と会社の目標を重ね合わせ、働きがいを感じられる職場づくりをめざしていきます。

人材の多様性確保・機会の均等

■ 考え方

ダイキングループは、企業の競争力の源泉は「人」であると考えています。多様な人材が互いの価値観の違いを認め合い組織力を高め、大きな目標に挑戦していくことが、企業の力になると考えています。そこで、「多様な価値観、勤労観を尊重しながら、お互いが違いを認め合い、協調し、持てる力を結集し、一人ひとりが常に夢を語りながら、熱い情熱と逞しい執念を持って果敢に実行するグループ」をめざすとグループコンプライアンス指針に定めています。

こうした考え方に基づき、年齢、性別、国籍、人種、肌の色、宗教、障がいの有無、定期採用・キャリア採用等にかかわらず、多様な人材の活用を進めるダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいます。

グループを構成する従業員は年々多様性を増しており、外国籍の従業員や女性の比率も拡大しています。また、1991年からは、再雇用制度の導入などで、ベテラン層の活用に積極的に取り組んでいます。

■ 従業員構成（ダイキン工業単体）

	2009		2010		2011		2012		2013	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従業員数	5,558	821	5,673	880	5,659	891	5,726	942	5,745	988
平均勤続年数	17.9	10.8	17.1	9.96	16.8	10.5	16.5	10.4	16.4	10.3
平均年齢	41.8	33.6	41.8	34.2	41.8	34.9	41.7	35.1	41.6	34.6
基幹職数	695	12	751	14	702	18	697	19	698	19
役員数	45	1	44	1	45	1	47	1	47	1
外国人数	27	16	30	21	34	21	38	20	38	20

■ 女性活躍推進

意欲ある女性の活躍を推進しています

ダイキン工業は、性別に関係なく従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境をめざし、2001年から女性活躍推進に取り組んでいます。

2001年に総合職・一般職の区分をなくし、女性の仕事領域拡大を図るとともに、管理職への登用を計画的に進めてきました。その結果、女性の管理職数は増加しています（2001年度2名→2013年度22名）。ただし、管理職全体に占める女性の割合では製造業平均を下回っているのが現状です。こうした状況を受け、2011年度より、女性活躍推進を重要施策の一つと位置付けて、プロジェクトを立ち上げ、取り組みを強化、加速しています。

女性の活躍を阻む要因として、女性従業員自身と、マネジメントする男性管理職の双方の意識に課題があると認識し、「意識改革」に重点を置いて取り組んでいます。

女性従業員に対する取り組みとして、2013年度は前年度に引き続き、女性社員のキャリア意識向上を目的としたキャリアデザイン研修を実施。入社2年目の女性従業員58名全員が受講しました。また、6月には、「ダイバーシティ西日本勉強会注」の“若手女性社員キャリアビジョン形成チーム”に所属する8社と合同で、「若手女性キャリアデザインフォーラム」を開催しました。

男性管理職・リーダーの意識改革の取り組みとしては、公益財団法人21世紀職業財団　会長　岩田 喜美枝様をお招きし、「女性部下を育てるマネジメントを考えるための講演会」を開催。約700名が参加し、女性活躍推進への理解を深め、女性部下育成に必要な組織風土やマネジメントについての具体的なヒントを学びました。

また、2013年度から2014年度にかけて管理職対象のマネジメント研修において「女性部下育成セッション」を実施。450名の部課長が受講し、女性部下の育成・登用を行うマネジメント力の向上を図りました。その他、社内報で女性活躍推進を特集するなど、啓発活動も継続的に実施しています。

注 ダイバーシティ西日本勉強会：
「ダイバーシティの活用」や「ワークライフバランス」などのテーマについて、関西圏の企業・団体が、知識と経験を共有し、実践的学びを得るために、2004年4月に発足した広域ネットワーク。

› 2013年度の活動ハイライト「ダイバーシティ・マネジメント」（P60）

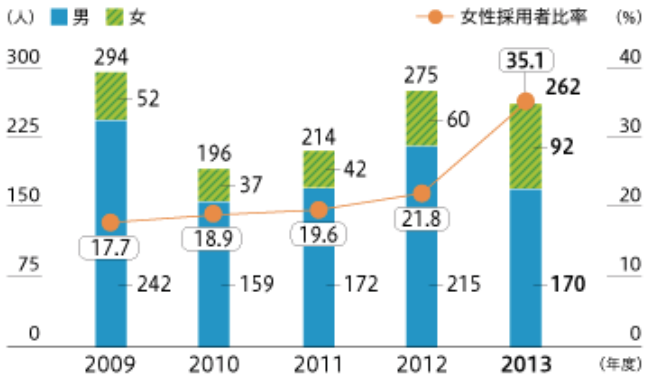
■ 女性の雇用

女性従業員比率が向上しています

ダイキン工業の女性の従業員比率は2014年3月現在で前年比0.6%増の13.7%となりました。

技術系・技能系は従来、応募者の男性比率が高かったこともあり、採用時の女性比率は低い水準にとどまっていました。そこで、2013年度から技術系・技能系の女性を含め、従来以上に女性を積極的に採用するという方針を掲げた結果、新規採用者全体に対する女性の定期採用者数の割合は、2年連続30%以上を維持しています。2014年4月の女性新規採用者数は89名で、採用者数全体の33.3%を占めています。

■ 定期採用者数と女性採用者比率（ダイキン工業単体）



■ ベテラン層の活用

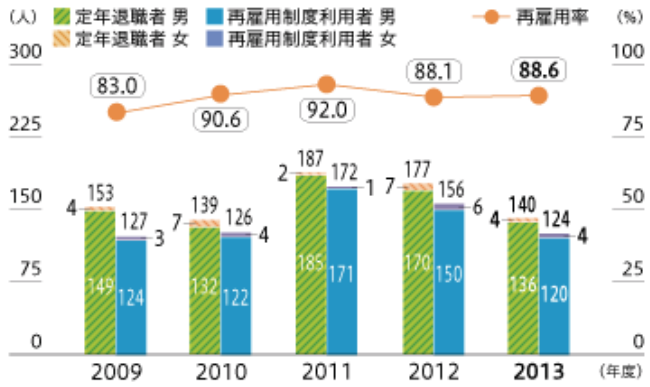
約9割のベテラン層を再雇用しています

ダイキン工業では、2001年に希望者全員を65歳まで再雇用する制度を世に先駆けて導入しました。短時間勤務や登録型勤務など柔軟な雇用形態を整備し、定年後もスキル・ノウハウを活かせる場を提供しています。制度導入以来、毎年100名を超えるベテラン層を再雇用し、2013年度には655名が在籍しています。そのうち12名は、優れたスキル・ノウハウを海外拠点においても伝承していくため、海外で勤務しています。なお、高い成果を上げた従業員に対しては再雇用後も業績に応じて賞与に加算する定額加算型報酬で処遇するなど、仕事への意欲向上を図っています。

国内関係会社でも2006年度に、高齢者雇用安定法の改正に対応し、65歳までの再雇用制度を導入。本人が希望し、出勤率・評価など労使で決めた基準に適合する従業員を65歳まで再雇用しています。

今後、少子高齢化が進む中でベテラン層の活躍推進の必要性はさらに高まると認識しています。ベテラン層一人ひとりの意向や専門性を十分に把握し、役割を明確にして活躍してもらうため、上司との対話充実・適正な再配置などの施策を実施しています。

■ 再雇用制度利用者数と再雇用率（ダイキン工業単体）



■ ダイキンのベテラン層活用の歩み

1979年	定年を55歳から60歳に延長
1991年	希望者全員63歳までの再雇用制度
2001年	希望者全員65歳までの再雇用制度
2004年	シニアスキルスペシャリスト契約社員制度
2005年	ベテラン層活性化プロジェクト
2006年	国内関係会社再雇用制度スタート

■ 障がい者雇用

グループ全体で障がい者雇用を拡大しています

ダイキングループでは、「生産活動を通じて障がい者が自ら成長し、社会に貢献する役割を果たす人に成長してほしい」という考えのもと、障がい者の雇用を進めています。

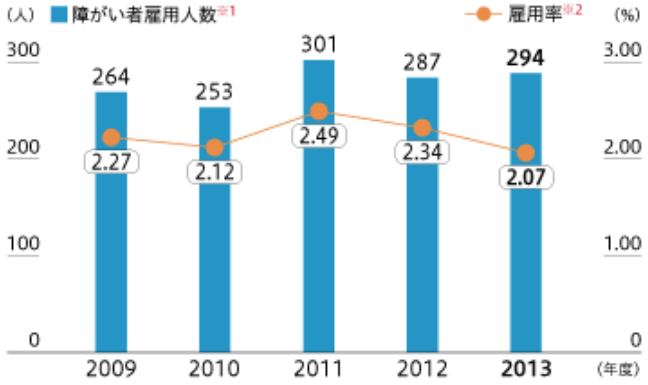
ダイキン工業は1993年、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、大阪府、摂津市と共同出資して、特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津」を設立。障がい者の雇用に特別な配慮がなされた事業所で、障がい者の能力を最大限に発揮できる機会を拡大しています。また、多くのグループ企業をグループ適用し、特例子会社での雇用者数を拡大することで、ダイキングループ全体での雇用率の向上に努めています。

2014年3月末現在での障がい者雇用率は法定を上回る2.07%となっています。

ダイキンサンライズ摂津（日本）

ダイキンサンライズ摂津　新工場

■ 障がい者雇用人数と雇用率（国内グループ会社）



注1 法定により重度障がい者1人につき、2人として計上。
注2 雇用率=障がい者雇用数÷常用雇用労働者数。

■ ダイキンサンライズ摂津のモットー

1. 自らの努力と相互協力により、経済的自立を目指す。
2. 生産活動を通じて自らの成長と社会貢献を目指す。
3. 社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す。

■ 外部団体からの表彰

- 日本障がい者雇用促進協会主催、厚生労働省後援「障がい者雇用職場改善好事例」
  最優秀賞 （労働大臣賞） （1998年） 優秀賞 （2002年、2003年） 奨励賞 （2005年）
- 第1回朝日企業市民賞 （2004年）
- 「障害者雇用優良事業所等表彰」　厚生労働大臣表彰（2009年、2010年）

海外グループ会社でも障がい者を積極的に雇用しています

　中国の大金空調（上海）有限公司でも障がい者を積極的に雇用しており、現在66名が在籍しています。2013年度には、障がいのある従業員の家族を招いて工場見学や交流会を開催するほか、健常者と障がい者の交流を目的に手話冊子を作成しました。
　また、ダイキンインダストリーズタイランド社では23名、ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社では25名の障がい者を雇用しています。

障がい者の雇用（ダイキンインダストリーズタイランド社）

■ 海外現地従業員の登用

現地従業員を海外拠点のリーダーとして登用しています

　ダイキングループでは海外拠点の現地人化を推進し、海外現地従業員の役員・管理職への登用を積極的に進めています。また、現地経営を担う人材を育成するための集合研修「ダイキンビジネススクール（D-BS）」を開催し、改めて今年度から内容を充実させて再開します。
　2013年度末現在、海外拠点の現地人社長の比率は約40%、取締役の比率は約45%に上り、欧州の販売会社では15社のうち現地人社長は13社となるなど、外国人幹部の登用が進んでいます。

■ 従業員の多様性教育

海外赴任に向けた日本人従業員の教育を実施しています

　ダイキン工業では、世界各地域で働く現地従業員の価値観を尊重し、良好なコミュニケーションがとれるよう、海外赴任を予定している日本人従業員に対し、赴任前研修を実施しています。
　現地に少しでもスムーズになじめるように、赴任する各地域の現状、人々の意識や価値観、ビジネスをする際の留意事項などについて理解を深めることを目的としています。必要な人には語学研修も行っています。2013年度は約80名の従業員が参加しました。

ワーク・ライフ・バランス

■ 考え方

ダイキン工業は、従業員のワーク・ライフ・バランスを重視し、多様な人材が活躍できるよう、柔軟な勤務形態を導入しています。

また、次世代育成支援対策推進法の認定企業として、子どもを持つ従業員が安心して仕事と育児を両立できる職場環境をめざした行動計画を策定しています。特に育児休暇や育児との両立支援の制度を充実させており、男性従業員の取得も奨励しています。

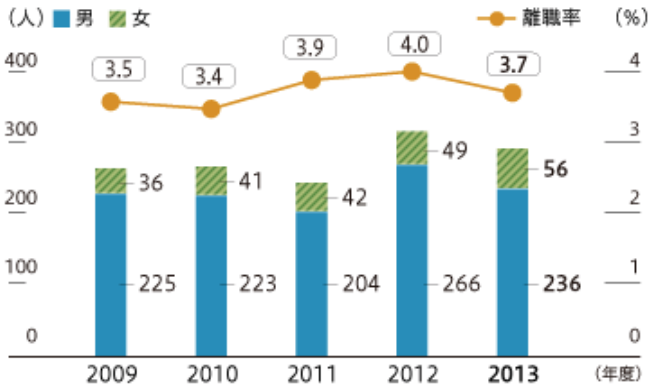
■ 多様な働き方の支援

フレックスタイム制や裁量労働制など、柔軟な勤務制度を導入しています

ダイキン工業では、柔軟な勤務時間がとれるよう、「フレックスタイム制」を導入しています。また、研究開発業務だけではなく、事業運営の企画・立案・調査などの業務についても「裁量労働制」を導入しています。

従業員がより柔軟な勤務形態や勤務時間で働けることもあり、2013年度の離職率は3.7%（定年退職者も含む）と全産業の平均14.8%（平成24年厚生労働省　雇用動向調査）と比較しても大変低い水準を保っています。

■ 離職者数と離職率（ダイキン工業単体）



■ 育児との両立支援

仕事と育児を両立して活躍できる職場づくりに取り組んでいます

ダイキン工業は従業員が仕事と育児を両立して活躍できる環境づくりを推進しています。「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を掲げ、2007年3月に第一次行動計画、2012年3月に第二次行動計画、2014年3月には第三次行動計画の目標を達成し、厚生労働省大阪労働局より「くるみんマーク」の認定を受けました。2014年4月からは、第四次行動計画を実行しています。

2012年度には育児支援カフェテリアプラン制度[注1]を充実し、2013年度には、育児休暇からのスムーズな職場復帰を支援するために「保活コンシェルジュ」[注2]を導入しました。

さらに、育児休暇から職場復帰した従業員と上司を対象に「育児休暇復帰者セミナー」を開催。仕事と育児を両立しながら仕事でいかに成果を上げ成長し続けるかなどを話し合うほか、参加者の上司が集まり、育児休暇復帰者の育成やマネジメントのあり方についてディスカッションしています。

2014年4月には育児休暇からの早期復帰者を対象に、より柔軟な勤務形態を導入するほか、育児支援カフェテリアプラン制度をさらに充実させ、選択できるメニューを増やすとともに、早期復帰者を対象に費用補助を増額するなど、支援を拡大しています。

注1 育児支援カフェテリアプラン制度：
子どもを持つ共働きの従業員が、残業・出張時や子どもの病気時に利用した育児支援サービスに対して費用補助を行う制度。
注2 保活コンシェルジュ：
個々人のニーズや状況に応じて、それぞれに合った保育所情報や、保活の開始時期、動き方、ノウハウなどを、個別にサポートするサービス。

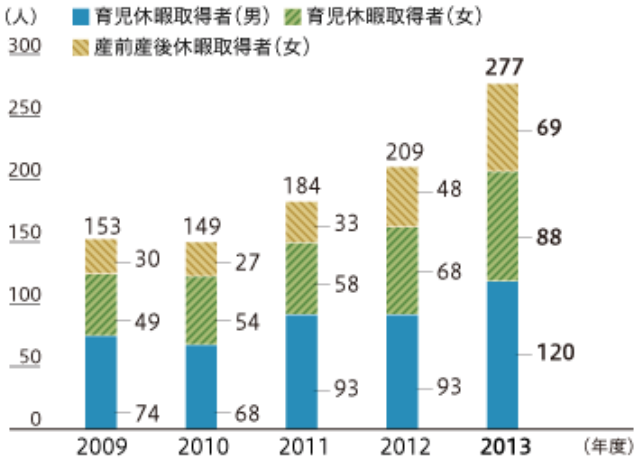
› 2013年度の活動ハイライト「ダイバーシティ・マネジメント」（P60）

120名の男性従業員が育児休暇を取得しました

ダイキン工業は、男性従業員に対しても「育児のためのまとまった休暇」の取得を奨励し、男性従業員が育児休暇を取得しやすい風土づくりをめざしています。次世代育成支援対策推進法に基づく第二次行動計画を目標に掲げ、法に先んじて、育児休暇制度の改訂を図りました。（「専業主婦を配偶者に持つ場合の取得制限を外す」「育児休暇の取得回数を1回から2回へ変更」）

育児休暇制度の周知徹底と、取得推進を図った結果、2013年度は120名の男性が育児休暇を取得しました。

■ 産前産後休暇と育児休暇の取得者数（ダイキン工業単体）



ダイキン工業は次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標達成が認められ、厚生労働省大阪労働局から認定を受けました。

認定マーク

■ 次世代育成支援対策推進法に基づく第四次行動計画の内容

1. 計画期間：平成26年4月1日から平成31年3月31日までの5年間
2. 内容：

目標1： 育児休暇からのスムーズな職場復帰と職場での活躍を支援するための施策を実施する。
＜対策＞
●平成26年4月～ 「育児支援カフェテリアプラン制度」の制度改訂について、周知徹底し、活用促進を図る。
●平成28年3月末までに 育児休暇期間中のスキルの維持・向上策を導入する。
●平成29年3月末までに 「保活コンシェルジュ」の定着と効果ある施策にするための改善を実施する。

目標2： 仕事と育児を両立する社員を対象とした新たな勤務形態として、「部分在宅勤務」の導入を検討する。
＜対策＞
●平成26年4月～ トライアル実施
●平成26年7月～ トライアル結果の検証、課題解決
制度化に向けて検討

目標3： 仕事と育児を両立する社員が、両立のバランスをうまく取りながら、挑戦・成長・キャリア構築し続けられる風土・環境づくりに取り組む。
＜対策＞
●平成26年4月～ 上司を対象としたマネジメント研修の継続実施
●平成26年7月～ 育児休暇復帰者およびその上司を対象とした「育児休暇復帰者セミナー」の継続実施と内容のブラッシュアップ
●平成28年3月までに 「仕事と育児の両立」と「キャリア構築」を考える他社合同の交流会やセミナー等を開催

■ 仕事と育児の両立支援策

1992年	育児休暇制度、育児勤務制度制定
2005年	次世代育成支援対策推進法に基づく第一次行動計画策定
2007年	第一次行動計画目標達成 第二次行動計画策定 育児支援カフェテリアプラン制度導入
2010年	改正育児･介護休業法の施行にともない、育児休暇・介護休暇の見直しを実施
2012年	第二次行動計画目標達成 第三次行動計画策定（計画期間2012年4月～2014年3月） 育児支援カフェテリアプラン制度改訂
2013年	「保活コンシェルジュ」サービス導入
2014年	第四次行動計画策定（計画期間2014年4月～2019年3月） 育児支援カフェテリアプラン制度改訂 育児休暇からの早期復帰者支援を目的とした、より柔軟な勤務形態の導入、および育児支援サービスの実施

■ 介護支援

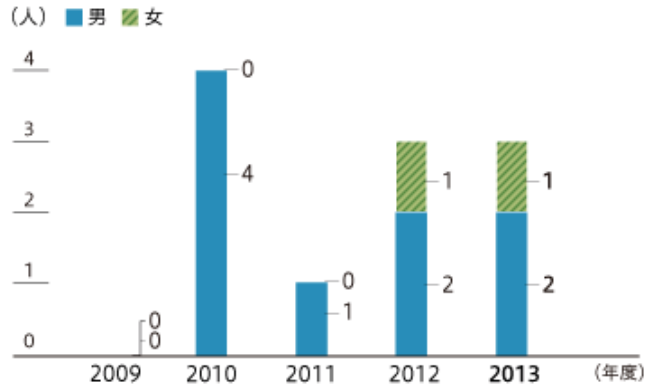
介護休暇・介護勤務の制度を整えています

ダイキン工業では、家族が介護を必要とする状況になった時にも、不安を抱かずに安心して働ける環境の整備と、働き続けたい人が働き続けられる環境づくりに努めています。

「介護休暇」は対象者一人につき通算365日を限度として要介護状態に至るごとに1回取得できます。「介護勤務」は、対象者一人につき通算365日を限度として時差勤務やフレックス勤務、1日6時間の短時間勤務が可能となります。

2010年度は、6月の改正育児・介護休業法の施行にともない、介護休暇を見直し、短期の介護休暇を新設しました。対象者が一人の場合は年5日、二人以上の場合は年10日まで取得が可能です。

■ 介護休暇取得者数（ダイキン工業単体）



■ その他福利厚生制度（一部抜粋）

年金	確定拠出年金	
有給休暇	シルバー休暇制度	55歳到達月から定年退職までの期間で3日の特別休暇を付与
	海外青年協力隊参加	休職を認めるケースあり

■ 考え方

ダイキン工業は、「良好な労使関係は経営の基本」との考えのもと、「労使対等の立場」、「労使相互の信頼関係」を大切にしてきました。現実を直視し、課題解決に向けたプロセスを大切にしながら、「本音での話し合い」、「筋・けじめを大切に」、「できること・できないことをはっきりさせる」とのスタンスは、今後も変わることはありません。

ダイキン工業では、基幹職と契約社員など一部の従業員を除き、全員が組合員です。会社と労働組合とは活発に協議しており、事業計画の方針が明確になり次第、会社は労働組合に対して経営協議会を開催し説明します。

2013年度の本部における経営協議会は延べ20回開催し、経営戦略計画FUSION15達成に向けた各部門の取り組み内容、2012年度に買収した米国グッドマン社とのシナジー創出、女性活躍推進などについて協議。支部でも随時、会議を開催しました。

また、従業員の処遇や地位についても労使協議を実施し、協議の結果については、従業員に対して各部門で速やかに伝達するよう心がけています。

■ 労働者の権利の尊重

就業規則、労働協約で規定し、周知徹底しています

ダイキン工業は「会社は、従業員の人格を尊重し、その福祉の増進を図り、従業員は勤労者の本分を尽くすこと」と考えて、就業規則、労働協約の中で労働者の権利の尊重について定めています。

労働者の権利については、入社時に就業規則、労働協約を説明する中で周知徹底するほか、労働組合でも同様の教育を実施しています。

■ 従業員との対話

従業員へのヒアリングの機会を設け、労働環境の改善につなげています

ダイキン工業では、全従業員の2%程度（約160名）以上の従業員に対し、年間約10回の聞き取り調査を実施しています。賃金交渉では、「会社の業績や動向」「経営諸課題」「世の中の動き」「組合員の働き」などさまざまな事項について労使間で議論しています。こうした議論の内容について従業員各人にヒアリングし、その結果を賃金交渉に反映することで、より納得性の高い回答につなげています。

従業員へのヒアリングは賃金交渉時だけではなく、「年頭方針」「予算・決算の報告」「賞与支給時の社長のメッセージ」など経営陣からメッセージが発せられるたびに行われます。また、職場ごとに年間目標の設定時や評価時期には、必ず上司と部下の対話を行うなど、対話の機会を定期的に持つ工夫をしています。従業員から率直な意見を聞くことで、社内の労働環境の改善に役立てています。

従業員への責任

労働安全衛生

■ 考え方

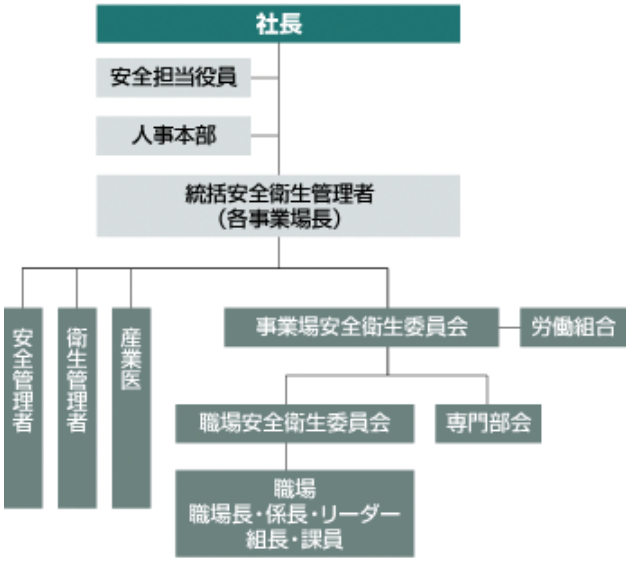
　ダイキングループは、「職場の安全確保はもとより、地域の方々の信頼をより確かなものとするために、『安全第一』の考え方に立ち、安全操業に万全の注意を払い、行動すること」をグループコンプライアンス指針に定め、従業員と業務請負企業の方々が安全に働き、工場周辺の皆様にも安心していただけるよう、「災害ゼロ」の職場の維持をめざしています。

■ 推進体制

各事業場で安全衛生委員会を組織し、安全対策や災害防止対策を推進しています

　ダイキングループでは、全体の安全衛生推進体制を下図の通り定めています。各事業場で安全衛生委員会を設置し、毎年独自に安全方針とスローガンを掲げ、安全衛生計画を立案し推進しています。
　安全衛生委員会では、リスクアセスメントによる設備の安全対策や災害防止対策を審議するとともに、現場のパトロールを行いルール遵守の徹底や、安全体感教育の実施によって、安全の感受性と意識向上に努めています。また、各安全衛生委員会事務局は他の事業場の安全委員会に出席し、情報を共有しています。

■ 全社安全衛生推進体制図



■ 労働安全衛生マネジメントシステム

世界各地に生産拠点を持つダイキングループでは、工場の安全操業、従業員の安全を確保するために、各拠点独自に労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS)を構築するほか、一部の拠点では国際規格であるOHSAS18001などの認証を取得しています。このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の遵守管理を継続的に行っています。

■ 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況（国内）

取得年月	認証	事業場
2006年9月	JISHA方式適格 OSHSM認定	ダイキン工業　鹿島製作所
2012年8月	OHSAS18001	ダイキン工業　堺製作所
2012年12月	OHSAS18001	ダイキン工業　滋賀製作所

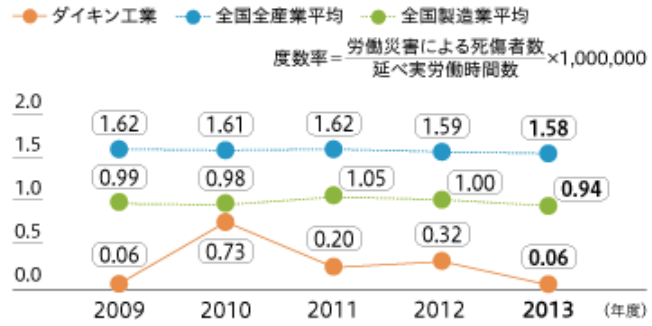
■ 労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況（海外）

取得年月	認証	事業場
2002年12月	OHSAS18001	ダイキンインダストリーズタイランド社
2007年	OHSAS18001	大金機電設備（蘇州)有限公司
2009年8月	OHSAS18001	大金電器機械（蘇州）有限公司
2009年10月	OHSAS18001	ダイキンインダストリーズチェコ社
2010年3月	OHSAS18001	ダイキンデバイスチェコ社
2010年6月	OHSAS18001	ダイキントルコ社
2010年6月	OHSAS18001	大金制冷（蘇州）有限公司
2010年	OHSAS18001	McQuay Air Conditioning & Refrigeration (Suzhou) Co., Ltd.
2010年	OHSAS18001	大金空調（上海）有限公司
2011年1月	OHSAS18001	ダイキンヨーロッパ社
2011年1月	OHSAS18001	OYL Manufacturing Company Sdn. Bhd.
2012年2月	OHSAS18001	Daikin Applied Europe S.p.A.
2012年2月	OHSAS18001	ダイキンコンプレッサーインダストリーズチェコ社
2012年3月	AS/NZS 4801:2001 certification	ダイキンオーストラリア社
2013年6月	OHSAS18001	大金空調（蘇州）有限公司
2013年12月	OHSAS18001	大金液圧（蘇州）有限公司

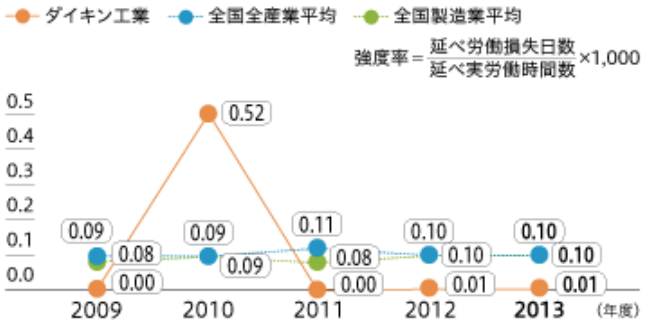
■ 労働災害の発生状況

ダイキングループでは、「災害ゼロ」をめざし、さまざまな安全衛生活動に取り組んでいます。ダイキン工業の災害度数率、強度率は、全国製造業平均を大きく下回る水準で推移しています。

■ 度数率[注1]（ダイキン工業単体）



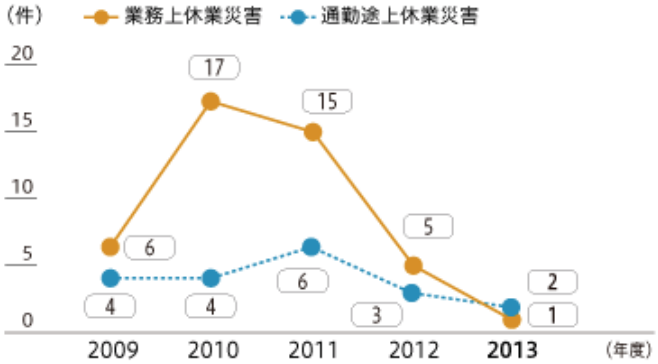
■ 強度率[注2]（ダイキン工業単体）



注1 100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で労働災害の頻度を表したもの。

注2 1,000延べ実労働時間あたりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したもの。

■ 休業災害発生件数（ダイキン工業単体）



■ 従業員教育・訓練

国内外で、安全意識を高める体感教育を実施しています

ダイキン工業では、労働安全衛生に関する各種教育や訓練を実施しています。

特に近年は、事故につながる危険を疑似体験することで安全への意識を高める体感教育に注力しています。機械製造業において事故の多い機械への巻き込まれや挟まれを体感したり、化学製造業での化学反応による圧力・燃焼の怖さを知ることができる、「見る・触れる・感じる」体感装置や機械を自作。原理原則に基づく知識教育と組み合わせた、効果的なプログラムにしています。

安全トレーニングセンター（タイ）

海外でも安全教育や安全パトロールなどによって労働災害ゼロをめざしています。例えば、ダイキンインダストリーズチェコ社では職場での怪我ゼロを競う「緑十字コンペ」を実施したり、タイのダイキンコンプレッサーインダストリーズ社では安全研修を実施するためのトレーニングセンターを工場内に設置したりしています。

› 製作所内の取引先様の安全確保（取引先様への責任）（P201）

TOPICS

請負業者の安全レベルを高めて「BizSAFE Partner」の認証を獲得しました

ダイキンエアコンディショニングシンガポール社では、労働安全衛生やリスクマネジメントの認証制度である「BizSAFE」の最高レベルのレベル5認証である「BizSAFE Star」ランクを獲得してきました。加えて、2013年度には「BizSAFE Partner」の認証も獲得しました。これは、最低条件として、自社の安全のみならず、請負業者にも職場の安全衛生委員会の設置やBizSAFE3以上が求められます。

同社の請負業者にはこの最低条件を満たしていない企業がありましたが、安全訓練やBizSAFEによる監査の準備や財政面での支援に取り組み、2014年5月にはほぼすべての請負業者が条件を達成することができました。

BizSAFE Partner

■ 従業員の健康管理

健診・指導で、健康の維持増進を支援しています

ダイキン工業では、従業員の健康維持を支援するため、年2回の定期健康診断を実施しています。また、特定作業に従事する従業員対象の特殊健康診断も安全衛生法などの法律に基づき、年2回、事業所ごとに実施し、97%の従業員が受診しています。有所見率は、2013年度は61%であり、低減活動に取り組んでいます。

何らかの所見が見られた従業員には、健康管理室が直接本人に事後措置を指導し、成人病の所見が見られた場合には、保健・栄養指導を行っています。健康増進の「きっかけづくり」として行われるこうした保健・栄養指導を通して、従業員自身がいかに生活習慣を改善できるかが今後の課題だと考えています。

また、過重労働対象者に対しては産業医が健診を行い、診断結果から配慮や対策が必要と判断された場合は、産業医が本人と上司を指導しています。

そのほか、メタボリック症候群や生活習慣病予防のセミナーを開催したり、喫煙率低下に向けて禁煙に役立つ情報を提供するなど、従業員の健康意識を向上させる取り組みを実施しています。

■ メンタルヘルスケア

メンタルヘルスの問題を抱える個人や組織を把握し、専門家がケアしています

ダイキン工業は、従業員の心身両面の健康維持に取り組んでいます。厚生労働省の指針であるセルフケアや外部専門機関によるケアなど、「4つのケア」の観点から、各事業場の特性や状況に応じた取り組みを計画、実施しています。

取り組みの例として、人事異動後や採用3ヵ月後、アンケートで課題の多い職場に対して、産業医による面談を実施するほか、メンタルヘルス講習会を実施しています。

アメリカやタイ、オーストラリアなどの海外拠点でも、心理カウンセラーや相談窓口を設置するなど、健全な職場づくりに取り組んでいます。

■ 長時間労働の排除

定時退社日の設定や仕事の効率化で、長時間労働を排除します

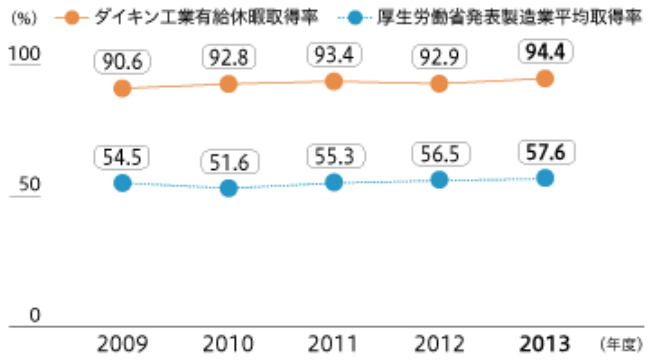
「長時間労働排除の取り組み」として、週1回の定時退社日の設定・実行や、休日出勤の禁止（やむをえない場合は部門長決裁）などを実施しています。

こうしたルールの遵守と併せて、「仕事の効率化」に組織的に取り組んでいます。従業員一人ひとりの仕事と勤務時間の年間計画を立案し、その計画に基づいて仕事と労務管理をするため、チェックリストによる日常の業務管理をしています。

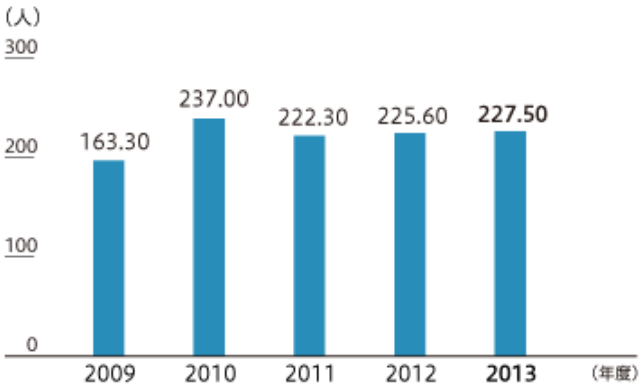
また、有給休暇の「5日連続計画取得制度」や「3日の一斉有給休暇取得日」を定めることで、ワーク・ライフ・バランスを重視し、よりメリハリのある働き方をめざしています。

今後も長時間労働排除に向けた取り組み・仕事の効率化の取り組みを継続していきます。

■ 有給休暇取得率（ダイキン工業単体）



■ 従業員一人あたり平均超過勤務時間（ダイキン工業単体）



■ 長時間労働排除の施策

1. **日々の業務管理**
   チェックリストに基づき自己点検・相互点検

2. **従業員の意識・風土改革**
   基幹職自らが、休日出勤・深夜業をしないよう率先。労働時間の管理スパンを、月単位から週単位に短縮するなど、仕事の計画・負荷を早めに調整。異常な長時間労働に対して職場の自主的なルールを設定

3. **「5つの徹底」**
   週1日の定時退社の設定・実行。休日出勤の禁止。異常な長時間労働のゼロ化。賃金不払い残業を起こさない管理徹底。深夜業の原則禁止。各部門単位で、仕事の上限時間を設定

4. **業務の管理・見える化**
   勤怠システムの導入・活用

5. **各部門での生産性向上、効率化のテーマ設定**

従業員への責任

人材育成

■ 考え方

ダイキングループは、グループ経営理念や「人を基軸に置いた経営」の実践が当社グループの成長に欠かせないと考えています。「国籍や在籍会社を問わず、一人ひとりの成長の総和がグループ発展の基盤」であるという考え方を企業理念の一つとして掲げ、「人は仕事の経験を通じて成長する」という考えのもと、人材育成は一人ひとりの適性を見極めて仕事を任せてチャレンジさせるOJT注1を基本にしています。また、OJTを補完するものとして、グローバル事業の第一線で活躍できる経営幹部層を育成する「ダイキン経営幹部塾」や若手をグローバル人材として育成するための「海外拠点実践研修」など、さまざまなOff-JT注2の充実を図っています。また、語学研修、通信教育などの受講を支援し、自主的に学ぶ機会を提供しています。

2013年度は、管理職のマネジメント力強化を目的とした研修「マネジメント道場」を新たに始め（2年間で450名が対象）、2013年度は部長職を中心に実施しました。

注1 OJT：実際の仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを修得させる手法。
注2 Off-JT：知識や技術の習得のため、仕事の場を離れて学習させる手法。

■ 教育制度

グローバルに活躍できる人材を育成しています

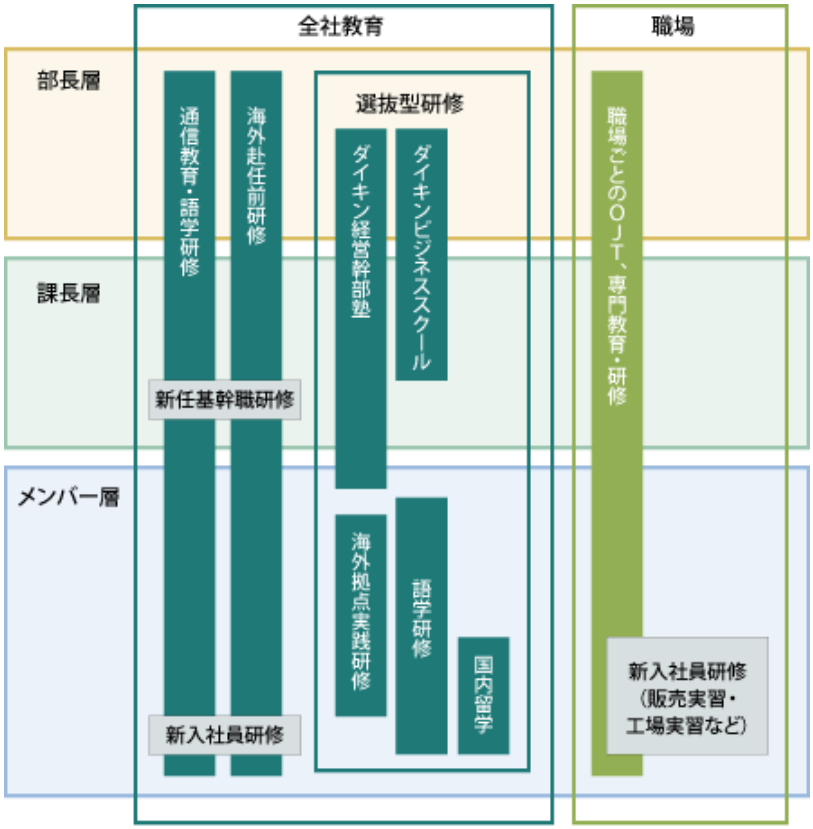
グローバルでの事業展開を背景に、異なる価値観を持つ人々を一つの方向にまとめるリーダーシップとマネジメント能力を持つ人材を育成することが重要であると考えています。

2008年5月には、鳥取県にグローバル研修所「ダイキンアレス青谷」を設立しました。ここでは、世界の生産拠点における指導者育成を目的とした、グループ従業員対象の「技能トレーナー研修」、新入社員対象の合宿研修、将来の当社の経営幹部育成を目的とした「ダイキン経営幹部塾」、グローバル人材の育成を目的とした「海外拠点実践研修」などを実施しています。2013年度はおよそ12,000名の従業員が利用しました。

グローバル研修所「アレス青谷」

今後、グローバルな採用力の強化、国・地域を越えた人材の配置、競争力ある評価・処遇制度の構築など、人材力の強化を加速する人事制度の構築や、本社・現地双方向のコミュニケーションの促進などを進めていきます。

■ 教育体系図



新入社員研修

新入社員の研修では、社会人としての基本、心構え、ダイキングループの歴史・現状・めざす方向などを学ぶとともに、自分の意見を端的に述べ、自分と異なる意見を持つ人ともコミュニケーションをとりながら仕事を進めることのできるビジネスパーソン育成をめざしています。5日間の英語研修を実施するなど、グローバル企業として必須の英語力、異文化理解の基礎研修を強化しています。

また、毎年、鳥取にある研修所「ダイキンアレス青谷」で、5泊6日の合宿研修を実施しています。従業員のベースとなる「人を基軸に置いた経営」「求める社員像」を、人と人との関わりの中で、ディスカッションや行動プログラムなどの体験を通して学び取ることをめざした研修です。

海外拠点実践研修

将来、グローバルに通用する逞しい人材を育成することを目的とし、20歳代半ば～30歳代の若手メンバーを中心に、海外に1年間派遣する研修です。通常の海外出向とは異なり、現地の販売代理店・取引先、事業提携先、大学などにおいて実践的なテーマを持ち、既成概念にとらわれないチャレンジ精神と異文化の中でのコミュニケーション能力を身に付けることが目的です。

2013年度は40名が参加し、1999年度からの累計派遣人数は155名になりました。今後、年間約40名を新興国も含めた各地に派遣していきます。

国内留学

技術力の向上、MBAの取得、視野の拡大、幅広い人脈の構築など、若手従業員の育成を目的として、国内の大学に若手従業員を派遣しています。2013年度時点で、豊田工業大学と国際大学に計8名の従業員を派遣しています。

ダイキン経営幹部塾・ダイキンビジネススクール

ダイキン経営幹部塾はダイキン工業の幹部層を対象に、ダイキンビジネススクール（D-BS）は海外拠点の幹部層（外国人）を対象にした、次世代経営者育成のための研修です。グループ経営理念や「人を基軸に置いた経営」に基づくリーダーシップを発揮して、グループ全体最適の視点で経営・事業をリードする幹部の育成をめざしています。

2013年度、新たな取り組みとして、経営幹部塾の受講対象者を非基幹職にまで拡大し、次世代のリーダー育成を強化しました。ダイキンビジネススクールについては、さらに発展させたカリキュラムを検討しています。

2013年度までの累計受講者数は、幹部塾155名、ダイキンビジネススクール57名となりました。

TOPICS

アメリカで理念を伝える研修を実施しました

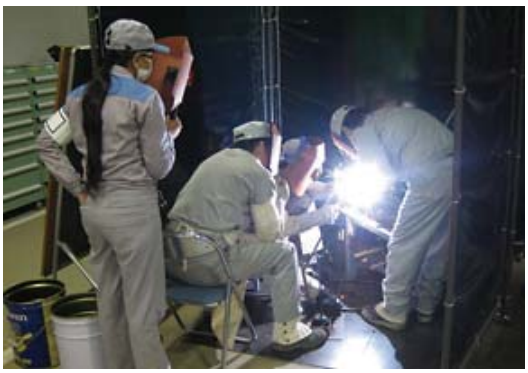
ダイキンアメリカ社では、2013年度、「ダイキンブートキャンプ」と名づけた、ダイキングループの理念に関する研修を開始しました。合宿形式で、ケーススタディやロールプレイをもとにディスカッションし、経営理念や人を基軸に置いた経営への理解と浸透を図るもので、計96名が参加しました。

ダイキンブートキャンプ

■ 技能伝承

海外へ技能を伝承する「トレーナー」の育成に注力しています

ダイキン工業は2001年に「卓越技能伝承制度」を創設し、モノづくりのベースとなる熟練技能を次世代に継承していく取り組みを進めています。空調部門では、ろう付け、旋盤加工、板金加工、アーク溶接、金型製作、治工具仕上げに関する卓越技能者を「マイスター」として認定しています。化学部門でも、2006年度から卓越技能者を「エキスパート」に認定しています。これらの「マイスター」「エキスパート」は、国内外の拠点で、その卓越した技能を伝承し、技能者・指導者の育成にあたっています。



海外技能トレーナー研修

さらに2010年4月には、製造支援を担う人材の不足を補うために、将来の「マイスター」「エキスパート」候補人材を育成する制度として「トレーナー制度」を新設しました。

これら「マイスター」「エキスパート」「トレーナー」を講師に、国内外の生産拠点から選抜された従業員を対象とする技能研修会を定期的に開催しています。

2013年度末現在で、「マイスター」「エキスパート」は32名、「トレーナー」は50名（国内20名、海外拠点30名）を登録しています。海外での新工場建設やM&Aによる拠点の拡大にともない、海外での技能水準を高めるため、2015年度には「マイスター」「エキスパート」を34名に、「トレーナー」を132名に増やす予定です。

TOPICS

技能オリンピックや技能研修で技能力を向上に努めています

製造現場での技能力向上を目的に、2003年度に国内拠点を対象とする「技能コンクール」を開催。翌年からは対象を海外生産拠点に拡大した「技能オリンピックグローバル大会」を2年ごとに開催しています。

「技能オリンピック」を開催しない年には、「マイスター」「エキスパート」「トレーナー」を講師に、国内外の生産拠点から選抜された従業員を対象とする技能研修会を開催しており、2013年度は国内外従業員18名が参加しました。また、例えばアジア・オセアニア地域にあるダイキングループでは技術コンペを開催し、技能を競い合うほか、各社の知識や課題を共有し合っています。

アジア・オセアニア地域の技術コンペ

■ 若手技術者・技能者の育成

社内留学制度でベテラン従業員の技術・技能を伝承しています

ダイキン工業滋賀製作所では、1994年から生産現場の改善活動に取り組むベテラン層で構成する「カイゼンチーム」に、生産部門の若手従業員を「社内留学」させる取り組みを続けています。

4～6ヵ月の留学期間中、若手従業員1名に2～3名のベテラン従業員がついて指導にあたります。電気回路設計などの座学をはじめ、板金加工、アーク溶接、回路の応用など、その年のテーマに応じた実習を受講させています。

留学の対象は当初の中堅従業員から、最近は技術・技能伝承を目的とした若手従業員に移行しています。社内留学は技術・技能の継承にとどまらず、日頃交流の少ないベテラン従業員と深く関わる機会となり、若手従業員の意識向上にも役立っています。特に空調製造部においては、現場の従業員が自ら改善保全活動を素早く実行できるようになり、生産性向上に役立っています。

2013年度までで延べ106名の従業員が社内留学を経験しています。

■ 知的財産の創造促進

2つの制度で知的創造活動を活性化しています

ダイキン工業は、従業員の発明意欲を高め、知的創造活動の活性化を図るため、2つの制度を設けています。

一つは、従業員の職務に属する発明に対して出願補償金や実績補償金を支払う「職務発明制度」で、2013年度は出願補償が1,293件、実績補償が529件の実績がありました。

もう一つは、優れた有効特許を発明した従業員を適切に報奨する「有効特許報奨制度」で、2013年度は83件の報奨実績がありました。

こうした制度により知的創造活動の活性化を図る一方で、競合分野で質・量ともに勝る特許の増強や、注目技術を中心とした新興国を含む海外特許の増強など、早急に強化すべき課題にも取り組んでいます。

代表発明者に対する報奨の授与

2013年度、空調部門では、「製品搭載技術のみならず代替技術も網羅的に出願することで、自社技術を強固に保護する特許網を構築する」という方針の下、温暖化係数が低く、省エネ性能の高い冷媒R32を用いた空調に関する特許をはじめとする特許網の構築を進めました。また、化学部門では、「製品の用途開発による事業領域拡大」をめざし、「特許視点」、「技術視点」、「事業視点」の3つの視点から出願戦略を推進しました。

今後も先行調査を徹底し、問題特許に関して早期に対策を講じることで、開発障害特許を確実に排除する取り組みを継続していきます。

■ 特許出願件数（ダイキン工業単体）

ステークホルダーへの責任

取引先様への責任

ダイキングループでは、すべての取引先様と強い信頼関係の中で相互に刺激しあいながら、それぞれの立場で互いの期待に応え続け、ともに成長・発展する関係を作り上げていきたいと考えています。その前提として、公正・公平な取引を徹底するとともに、品質向上や安全性確保に向けて対話を重ねています。

■ 取引の考え方

取引先様の選定にあたっては、ダイキングループの「購買基本方針」に基づいて、国内外を問わず広く門戸を開放しています。事前に品質・コスト目標、納期を開示するなど、取引機会の均等を図っています。

詳細説明ページへ 》 (P197)

- 公正な取引のための考え方
  - 購買基本理念・購買基本方針
  - グリーン調達における基本的な考え
  - 紛争鉱物に関する基本方針
- 公正な取引徹底の体制

■ 取引先様との連携

取引先様と互いに理解し、信頼関係を深めるために、あらゆる機会をとらえてコミュニケーションを図っています。

製品の品質向上・安全性確保のために、取引先様のマネジメントシステム構築の支援や、ダイキングループと取引先様が協力して課題解決を図る会議の開催、販売店様向けの研修などを通じて、ともに成長・発展する関係づくりに努めています。

詳細説明ページへ 》 (P199)

- サプライチェーン全体での法令遵守マネジメント
- 取引先様へのマネジメントシステム構築支援
- 取引先様と連携した製品の品質向上・安全性確保
  - 取引先様への品質向上支援
  - 取引先様と取り組むZD活動
- 製作所内の取引先様の安全確保
- ともに成長・発展する関係づくり

■ グリーン調達ガイドライン

ダイキングループは、2000年度から「グリーン調達ガイドライン」を運用し、生産用資材を購入する取引先様の協力のもと、グリーン調達を推進しています。このガイドラインは、日本をはじめ、東南アジア、中国、EUなど海外の各拠点で調達の際に使用しています。

詳細説明ページへ 》 (P203)

取引先様への責任

取引の考え方

■ 公正な取引のための考え方

購買基本方針に基づいて取引しています

ダイキングループでは、1992年、購買基本方針を制定し、取引先様との公正な取引に努めています。

■ 購買基本理念・購買基本方針

購買基本理念
「主体性の尊重」と「協調と競争」

購買基本方針

- **オープン・ドア・ポリシーに基づく公正な取引**
  国籍・企業規模・取引実績を問わずオープンで公正・公平な参入機会を提供します。
- **相互信頼に基づく相互発展**
  取引条件をオープンにし、自由競争を尊重します。
- **よきパートナーの探求**
  国際調達の中で、共通の利益をわかちあい社会に有用な製品を提供してくるパートナーを求めています。
- **法の遵守・機密保持**
  取引に関する法令を遵守し、その精神を尊重します。

化学物質の適正管理と紛争鉱物への対応を、サプライチェーンでのCSR注力課題としています

サプライチェーンにおいて環境、人権、労働面などのCSRの取り組みを推進していくうえで、特にCO_2排出削減と化学物質の適正管理、紛争鉱物への対応を注力課題とし、「グリーン調達」と「紛争鉱物への対応」を行っています。

グリーン調達を推進し、化学物質の管理を徹底しています

ダイキングループはグリーン調達ガイドラインを策定し、製品に含有する化学物質の使用制限をはじめ、国内外の取引先様に遵守をお願いしています。グリーン調達調査表を配布・回収して、取引先様の環境保全活動状況を評価・管理しています。

› グリーン調達（生産時の環境配慮）（P112）
› グリーン調達ガイドライン（P203）

■ グリーン調達における基本的な考え

- お取引先様との取引に際しましては、当社要求事項に対して積極的に取り組まれるお取引先様を優先とさせていただきます。特に、化学物質に関しては、当社の要求事項を順守していただきます。
- お取引先様と連携した温室効果ガス削減の取り組みとして、お取引先様の使用エネルギーCO_2排出量を把握して参ります。
- 排出物削減による資源保護や地球温暖化防止活動を通じて、生物多様性保全および水資源保護のグリーン調達活動を推進します。

紛争鉱物への対応方針を定めています

ダイキングループはコンゴ民主共和国およびその近隣周辺地域で産出された、非人道的行為にかかわる紛争鉱物を使用しません。2013年7月紛争鉱物に関する基本方針を制定しました。

■ 紛争鉱物に関する基本方針

ダイキングループは、コンゴ民主共和国とその周辺国における武装集団の非人道的な行為に加担することがないように、調達取引先の皆様と連携しサプライチェーンの透明性を高めて、適切な鉱物調達に取り組みます。

■ 公正な取引徹底の体制

広く門戸を開放し、取引機会の均等を図っています

ダイキングループでは、取引希望企業に対して、国籍や企業規模、取引実績を問わず広く門戸を開放しています。

空調部門では、WEBサイト上に部品スペックや品質・目標コスト・納期を公開し、複数企業からの見積や提案を受け付けることで、取引機会の均等を図っています。原則として、基準を満たしている企業はすべて取引対象としています。

化学部門においても、要求事項（仕様、品質、価格、納期）をクリアする企業であれば取引を制限していません。

定期的に取引先様を評価し、取引関係を見直しています

ダイキングループでは、取引開始にあたって、当社の購買基本方針を理解いただくとともに、一定の評価基準を用いて評価しています。また、取引開始後には、ISO9001に基づいて定期的に再評価し、取引関係を見直しています。

空調部門では、新規に取引先を選定する際に、「取引先評価基準シート」を使って、「経営」「品質」「価格」「納期」「環境」の5つの観点から評価します。法令遵守はもちろん、労働や環境自主改善活動などCSRの観点からも評価し、2013年度は、1社と新規取引を開始しました。取引開始後も、年に1回、「継続取引評価制度」に基づいて再評価を実施し、継続取引の可否を判定しています。基準に満たない取引先様に対しては、改善計画を提出してもらい、ダイキンもフォローをしています。

化学部門においても、ISO9001に基づいて「経営管理」「安全管理」「品質管理」「環境管理」「供給能力」の5つの観点で新規・継続取引先の評価をしています。2013年度は9社と新規取引を開始しました。取引開始後は複数人で商談し定期的に責任者が訪問するなど、できるかぎり多数の公平な視点で取引先を評価するよう心掛けています。

取引先様に対して、表彰制度を設けています

ダイキングループでは、取引先様の日々の貢献を称えるため、年1回、「CEO賞」「COO賞」「特別賞」を選出し、表彰する制度を設けています。

各部門でその年度、開発、生産、品質、価格、デリバリー、環境、グローバル貢献などの項目で顕著な貢献があった取引先様に対し、「特別賞」を選出。さらにその中から際立った貢献が認められた取引先様を全部門で協議し、社長表彰として「COO賞」、会長表彰として「CEO賞」として表彰しています。また、5年間の平均取引が一定額以上あり今後も継続的に取引していただける取引先様に対しても、長年の貢献への感謝を込めて、10年単位の「永年取引先表彰」をお贈りしています。

取引先様への責任

取引先様との連携

■ サプライチェーン全体での法令遵守マネジメント

取引先様の法令遵守の徹底を支援しています

ダイキングループは、サプライチェーン全体での法令遵守マネジメントをめざし、取引先様の法令遵守の徹底を支援しています。

空調部門では、遵守を依頼する事項について、文書で通達するほか、年4回開催する取引先説明会の中でケーススタディを紹介し、意識の向上を図っています。

その他、取引先様専用WEBサイトで、環境に関連する法令情報を提供しています。

化学部門では、不定期に監査を実施しています。また、継続取引の評価時に取引先様に配布・回収する「供給者自己診断シート」の中に、過重労働の是正、不適正な労働の排除、人権への配慮のためのマネジメントに関する設問を設け、取引先様の状況の把握に努めています。

取引に関わる各部門に、下請法の遵守を徹底しています

ダイキン工業の仕入先・委託先のうち、下請法の対象となる企業は数千社に上ります。当社は、「下請法遵守ガイドライン」を制定し、支払い遅延などがないよう各部門やグループ会社に徹底しています。また、各部門で従業員を対象に下請法遵守に関する教育を実施したり、外部講習会に参加させるなど、この法律に対する意識の向上を図っています。

遵守状況については、コンプライアンス全般の点検の中で適正な支払いがなされているかどうかを監視しています。

また、下請対象供給者や生産委託供給者の財務状況には常に注意を払い、状況に応じて支払い条件の緩和などの救済処置を実施する場合もあります。

■ 取引先様へのマネジメントシステム構築支援

取引先様のマネジメントシステムの充実をサポートしています

ダイキン工業では、取引先様に対して環境面で「グリーン調達ガイドライン」の遵守を依頼し、環境マネジメントシステムの構築と運用を要請しています。

ますます厳格化する化学物質規制などに対応し、取引先様には環境・品質マネジメントシステムの構築とその適確な運用を前提とした「環境・品質サプライチェーン」をつないでいただく必要があります。そこで、ダイキン工業は取引先様の環境マネジメトシステムの運用状況を「グリーン調達調査」で把握し、システム充実をサポートしています。

2013年度は新たにCSR調達の一環で紛争鉱物（コンゴ民主共和国とその周辺国から多く産出され、武装勢力の資金源となっているスズ、タンタル、タングステン、金の4種類の鉱物）に関する調査を取引先様に実施しています。紛争鉱物問題についての説明会を開催し、原産地調査の回答方法などの指導・支援を行いました。

› グリーン調達（生産時の環境配慮）（P112）
› グリーン調達ガイドライン（P203）

■ 取引先様と連携した製品の品質向上・安全性確保

取引先様も参加する品質向上策の発表会開催や、品質指導を行っています

お客様に信頼性の高い商品を提供するためには、取引先様の協力が欠かせません。当社は、取引先様と密接に連携し品質向上に努めています。

空調部門では、「取引先説明会」を実施し、不良率ゼロの取り組みなど、当社の品質向上策について説明し、協力を要請しています。また、毎月1回「サプライヤ品質会議」を開催し、納入品に不具合が発見された取引先様に対しては、納入品の品質を評価・分析を行い、特に重要と判断される内容について「品質改善報告会」や「品質改善検討会」で改善への取り組みの報告を要請しています。その他、取引先様の生産現場を訪問し直接指導するなど、取引先様の品質改善活動に積極的に関与しています。

化学部門では、年1回「品質フォーラム」を開催し、当社の品質方針の伝達、取引先様の品質向上活動の紹介などを行っています。また、取引先様への品質監査も実施し、品質の維持向上への対応を確認しています。さらに「技術交流会」を開催し、当社と取引先様の技術部門が協力して品質課題の解決に向けて連携しています。

国内外の各拠点では、定期的な取引先様の生産現場において品質監査を実施するほか、説明会を開いて品質方法やその改善方法などについて対話する機会を設けています。

今後も取引先様とのコミュニケーションを深め、品質管理を徹底していきます。

サプライヤ品質会議

化学部門の取引先説明会

タイでの取引先活動報告会

■ 取引先様への品質向上支援

空調部門

取引先説明会	ダイキン工業の方針・状況を説明するほか、適宜事例をあげて法令遵守を徹底。 （年4回開催、2013年度は135社参加）
サプライヤ品質会議	納入品の品質不良について、月ごとの実績把握と品質向上対策を実施。 （毎月開催）
品質改善報告会、 品質改善検討会	品質上問題のあった取引先様から改善のための報告。 （2013年度は、「品質改善報告会」計6回、延べ109社参加。「品質改善検討会」34社を対象に計193回実施）
品質監査	監査機関による外部定期監査、空調生産本部と取引先様共同での内部監査を実施。
取引先訪問	購買本部長、購買部長・基幹職が適宜訪問。

化学部門

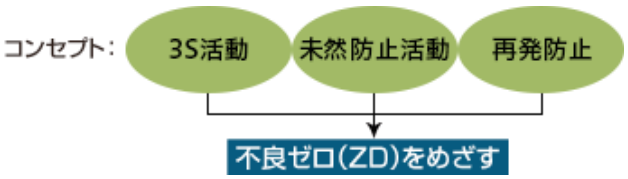
品質フォーラム	ダイキン工業の品質方針の紹介、調達品の不良率や品質コスト、各社の品質異常と、品質向上活動の紹介・発表など。 （年1回開催、2013年度は66社が参加）
技術交流会	ダイキン工業と供給者の技術陣が協力し、品質課題を解決。 （2013年度は3社が参加、延べ12回開催）
品質監査	重要資材および品質異常を発生させた供給者に対し、ISO9001を規範とした監査を実施。 （2013年度は20社に実施）

不良品ゼロに向けた「ZD活動」を国内外で展開しています

空調部門では、「サプライヤ品質会議」に参加する取引先様と連携し、2007年度から「ZD（ゼロディフェクト）活動」を展開しています。これは3S活動（整理・整頓・清掃）、未然防止活動（製造工程で起こりうる不良品の予知管理）、再発防止（過去に起こったトラブルの再発防止、維持管理）によって不良品をゼロにしようとする活動です。

2013年度末現在、国内20社、海外3社のサプライヤが参加しています。年2回の活動報告会や現地訪問によって活動事例の情報共有をしています。

■ 取引先様と取り組むZD活動



■ 製作所内の取引先様の安全確保

業務請負企業に対する安全情報の提供、構内パトロールを実施しています

ダイキン工業では、取引先様などと協力し、製作所内の安全確保に努めています。

製作所内では多くの業務請負企業の方々が働いています。業務請負企業の方々の安全を守るため、構内パトロールを実施しています。さらに2ヵ月に1回の「構内安全連絡会」を開催するとともに、週に1回の人材派遣業者管理者対象の会合を開催し、安全に関する啓発と情報共有に努めています。

また、製作所に出入りする多くの取引先様の納品車両には、安全走行を徹底しています。納品車両の運転手に対する「安全講習会」を定期的に実施し、構内外での交通規制などを学んでいただくとともに、安全走行への注意を喚起しています。

化学部門では大規模定期整備が年に一度実施され、工事の大半を協力会社の作業者が担っています。そこで、工事リハーサルなどの事前準備やSDS（化学物質安全性データシート）による化学物質の危険有害性情報の提供などを実施し、作業者の安全確保に努めています。2013年度は請負業者安全講習会を開催しました。2014年度からは工事の請負業者に対する安全指導を強化します。

さらに運転管理者と運転手を対象とした化学部門の安全講習会を年4回開催し、2013年度は約400名が参加しました。

› 労働安全衛生（従業員への責任） （P186）

■ ともに成長・発展する関係づくり

理解と信頼を深めるためのコミュニケーションを大切にします

ダイキングループは、取引先様と互いに理解し合い、信頼関係を深め、切磋琢磨しながらともに成長していくために、あらゆる機会をとらえてコミュニケーションを図るよう努めています。

空調部門では、グローバル調達本部長や部長、基幹職が折々に取引先様を訪問したり、取引先説明会、賀詞交歓会、表彰式典を開催したりして、取引先様とのコミュニケーションの深化に努めています。2013年度は、取引先説明会を4回開催し、生産情報の共有や、取引先様へ海外情報の提供などをしました。

2014年4月には、一時中断していた「空調購買協力会」を再発足しました。これはグローバル化の陰で日本のモノづくり力が弱体化する中、国内サプライヤが国際競争力を確保すること、為替・市況などの急激な環境変化に迅速に対応できること、新たなモノづくりに向けたイノベーションのきっかけをつくることを目的としています。取引先様間で互いに情報を共有したり、異業種間で議論することで相互に発展をめざす関係を構築していきます。

化学部門では、継続的に実施している品質フォーラム以外にも、購買担当者が積極的に取引先様と面談し、技術や品質、価格などの課題について情報収集と意見交換を行い、必要に応じて臨時あるいは応急的なサポートを関連部署に要請し問題解決に努めています。

油機部門の代理店向け勉強会

化学部門の品質フォーラム

取引先様への責任

グリーン調達ガイドライン

■ グリーン調達ガイドライン

取引先様の法令遵守を支援

ダイキングループは、2000年度に「グリーン調達ガイドライン」を制定し、環境負荷のより小さい商品を提供するために、お取引先様をも含めた環境管理を進めています。

主要生産拠点がある日本、欧州、中国、東南アジアにおいて「お取引先様へのガイドライン遵守の徹底」「納入資材に含まれる化学物質調査」を実施しています。

また、取引先様の法令遵守を支援するために、環境関連法やグループでの取り組み情報を共有する説明会を開催、WEBで情報を公開しています。

グリーンガイドラインの内容を、PDFでご紹介します

グリーン調達ガイドライン　第7版　（2014年2月改訂）

- 和文版 (PDF/874KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guide.pdf)
- 英文版 (PDF/926KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_e.pdf)
- 中文版 (PDF/895KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/guidelines_c.pdf)

グリーン調達調査表　第7版

- 和文版 (PDF/742KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo.pdf)
- 英文版 (PDF/929KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_e.pdf)
- 中文版 (PDF/750KB) (http://www.daikin.co.jp/csr/social/supplier/chosahyo_c.pdf)

Get ADOBE READER

PDFデータをご覧いただくには、Adobe Readerが必要となります。
Adobe Readerは、Adobe社HPで無償配布されています。

ステークホルダーへの責任

株主・投資家の皆様への責任

ダイキングループは、経営においてCSRを重視するとともに、業績を向上させることで企業価値の最大化をめざしています。これによって株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様の期待に応え、さらなる成長・発展につなげていきます。

■ 株主様に対して

株主・投資家の皆様からのご期待にお応えするために、資本効率が高く強靭な収益力・財務体質の実現を図っています。

また、議決権を行使していただきやすい環境を整え、株主の皆様の権利尊重に努めています。

詳細説明ページへ 》 (P205)

- 企業価値の最大化
  - 期末株価
  - 売上高営業利益率
- 利益に応じた配当
  - 配当額
  - 株主資本比率
- 議決権行使の尊重
  - 議決権行使率
  - 株主構成比

■ 情報開示の考え方

ダイキングループは、経営状況の説明責任を果たすために、タイムリーで適切な情報開示を重視しています。特に、株主・投資家の皆様に対しては、積極的に情報を開示し経営の透明性を高めています。

詳細説明ページへ 》 (P207)

- 考え方
- タイムリーで公平な情報開示

株主・投資家の皆様への責任

株主様に対して

■ 企業価値の最大化

環境事業の展開や新興国ボリュームゾーン戦略の展開を加速させ、増収増益をめざします

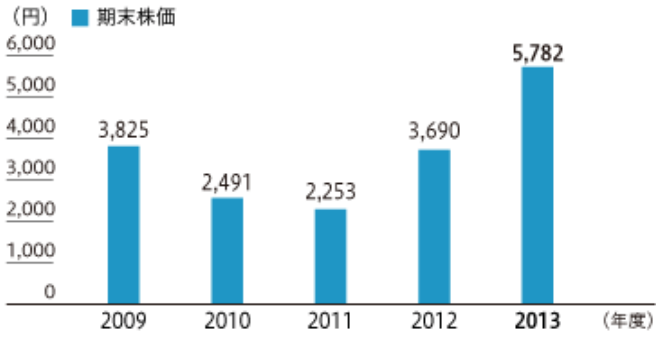
ダイキングループは、業績を上げ企業価値を高めることが、株主・投資家の皆様をはじめすべてのステークホルダーの期待に応えることになると考えています。

そのために、経営指標の中でも企業価値の源泉ともいえるフリーキャッシュフローを重要視し、収益を増加させるとともに、売上債権と在庫の圧縮にも努めています。

2013年度は、経営環境に明るさが出てきたタイミングを捉え、戦略経営計画「FUSION15」に掲げる成長戦略を加速させました。省エネ性・環境性に優れた高付加価値商品の拡販に努めた国内をはじめ、中国やアジアなどグローバル各地域で販売を拡大したことに加え、部材の現地調達や固定費の削減など、トータルコストダウンを強力に推進しました。その結果、連結売上高は前期比38.1%増の1兆7,831億円、連結営業利益は前期比75.0%増の1,551億円と過去最高の売上高・利益を達成しました。

2014年度は、販売網拡大や新市場開拓など販売力・営業力の抜本的強化、ソリューション事業の構築、次世代冷媒開発や暖房事業展開などの環境イノベーション事業の拡大など、成長戦略をさらに推進し、環境変化に柔軟かつ迅速に対応していきます。

■ 期末株価



■ 売上高営業利益率

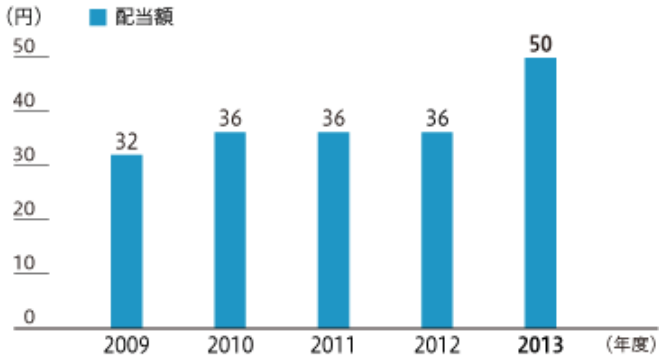
■ 利益に応じた配当

安定配当を基本に、業績に応じて配当を決定しています

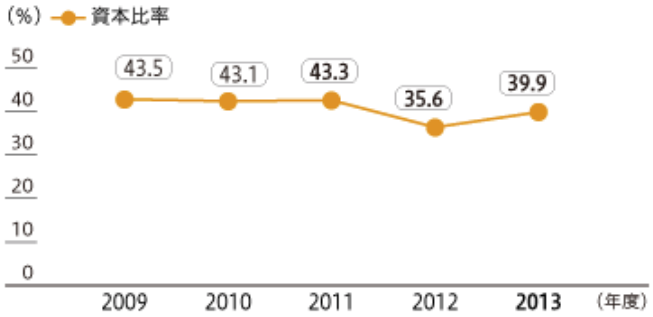
ダイキン工業は、株主の皆様への還元について、連結純資産配当率（DOE）2.0%以上を維持することを基本に、連結業績、財務状況、資金需要などを総合的に勘案し、安定的な配当を実施しています。2014年3月期の配当金は年間50円としました。

また、2013年度の内部留保金は、経営体質の一層の強化を図るとともに、グローバル事業展開の加速、地球環境に貢献する商品開発の加速、事業拡大・競争力強化のための戦略的投資に充当しました。

■ 配当額



■ 株主資本比率



■ 議決権行使の尊重

招集通知を充実し、より多くの株主様の議決権行使を可能にします

ダイキン工業は、株主様に議案を十分ご検討のうえで議決権を行使いただくために、総会の招集通知を法定期限よりも1週間以上繰り上げて発送しています。外国人機関投資家の皆様については、招集通知を英訳して送付するとともに、当社WEBサイトにも和文版・英文版を掲載し、国内外での情報格差を埋めるよう努めています。

また、より多くの株主様に議決権を行使していただくため、パソコンや携帯電話からの議決権行使を可能にするとともに、議決権行使プラットフォームを採用し、機関投資家の皆様にご利用いただきやすい環境を整えています。

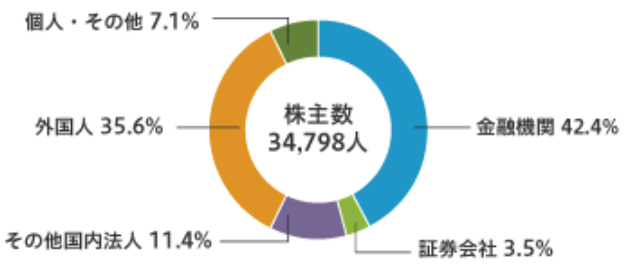
これらの結果、2014年3月期の議決権行使率は、82.07%と高い水準を維持しています。また、電磁的方法による議決権行使数は、2014年3月期は1,337,000個（株主数874名）となりました。

2013年度より、議決権行使結果をWEBサイトの英文版にも掲載しています。

■ 議決権行使率

	議決権行使率 (%)	電磁的方法による 議決権行使数 (個)	電磁的方法による 議決権行使株主数(人)
2010年3月期	81.50	897,490	779
2011年3月期	79.49	1,012,927	998
2012年3月期	78.18	1,056,103	1,115
2013年3月期	81.55	1,244,629	900
2014年3月期	82.07	1,337,000	868

■ 株主構成比（2014年3月31日）



株主・投資家の皆様への責任

情報開示の考え方

■ 考え方

ダイキン工業ではステークホルダーへの責任としてタイムリーで適切な情報開示を重視しています。特に、株主・投資家の皆様に対しては、経営の透明性を高め、情報を積極的に開示することを重要な責務と考えて、情報開示の基準や方法などについて「ディスクロージャーポリシー」で定めています。

リコールや、有価証券の評価損などの発生事実や、販売会社の設立などの決定事項については、「ディスクロージャーポリシー」および東京証券取引所が定める適時開示基準にのっとり、WEBサイトや報道機関、東京証券取引所が提供するWEBシステムTD-NETにて情報開示しています。また、製品や技術など発表すべきと判断した情報についても、担当部門と協議したうえで開示しています。

■ タイムリーで公平な情報開示

説明会やWEBサイトで積極的に情報開示しています

ダイキン工業では、株主・投資家の皆様に当社の実態や経営の考え方などを理解していただくために、さまざまなIR活動を実施しています。

アナリストや機関投資家の皆様には、第2四半期・期末決算発表時に決算説明会を開催し、第1四半期・第3四半期決算時には電話会議を開催しています。また、国内外の機関投資家への訪問や、事業説明会・工場見学会、個別面談を実施するなど、年間350回近い対話の機会を設定しています。

WEBサイトのIRページでは、有価証券報告書など法定書類、その他当社の業績に関する発表資料を公開し、公平でタイムリーな情報開示を行っています。また、説明会の内容を音声配信し、経営者の考え方や意思が広く伝わるよう努めています。

アナリスト・投資家向け決算説明会

株主・投資家の皆様からお寄せいただいたご意見は、さまざまな経営施策に反映しています。2010年度からは、東京支社にもIR担当マネージャーを置き、機関投資家にきめ細やかに対応しています。

今後も投資家の皆様との対話を重視し、積極的な情報開示に努めていきます。

ステークホルダーへの責任

地域社会への責任

ダイキングループは、グローバルに展開するそれぞれの地域に根ざした企業をめざして、「環境保全」「教育支援」「芸術・文化」への貢献を軸に、従業員が主体となって各地域に役立つ社会貢献を実践しています。

■ 芸術・文化振興への貢献

芸術・文化の振興のために、ダイキン工業は「ダイキン工業現代美術振興財団」を設立し、国立国際美術館が行う展覧会、講演会、学術研究、出版事業などの活動を支援しています。また、海外でも音楽会への協賛などを通じて現地文化の振興に貢献しています。

詳細説明ページへ 》 (P210)

› 考え方
› 日本での取り組み
  ┗ 現代美術振興財団
  ┗ 関西フィルハーモニー管弦楽団
› 海外での取り組み

› 芸術・文化振興支援一覧（P235）

■ スポーツ振興への貢献

ダイキン工業は、ゴルフを通して沖縄と本土との交流の架け橋になりたいという思いを込め、毎年春に沖縄で開催される日本女子プロゴルフトーナメント開幕戦「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」を主催しています。また、海外でもスポーツリーグやチームへの協賛などを通じてスポーツ振興に貢献しています。

詳細説明ページへ 》 (P212)

› 日本での取り組み
  ┗ 2014年「オーキッドバウンティ」贈呈先
› 海外での取り組み

› スポーツ振興支援一覧（P236）

■ 教育支援活動

ダイキングループは拠点をもつ各地域で、若者への教育を支援しています。教育資金を援助したり、技術教育をすることによっても貢献しています。

詳細説明ページへ 》 (P214)

› 考え方
› 日本での取り組み
› 海外での取り組み

› 教育支援一覧（P236）

■ 環境保全活動

ダイキン工業は、知床やインドネシアで自然を保護し再生する取り組みを進めています。また海外グループ会社でも独自の植樹活動や、自然保護活動に取り組んでいます。

› 2013年度の活動ハイライト「インドネシアでの森林再生」（P63）
› 環境保全支援一覧（P238）

詳細説明ページへ 》（P218）

› 考え方
› 日本での取り組み
› 海外での取り組み

■ 企業市民として〜各地域での活動

企業市民として、事業を展開する各地域のニーズや課題を敏感に捉え、それらを解決に導く貢献をしていきたいと考えています。

これまで、各地の拠点では従業員が手づくりで、地域社会と交流する催しを企画してきました。これからも、従業員が主体となって各地域で何が求められるかを考え実践することで一層愛され、親しまれるグループをめざします。

› 市民活動一覧（P239）
› 災害支援一覧（P243）

詳細説明ページへ 》（P220）

› 考え方
› 社会課題解決への貢献
› 障がい者雇用支援
› 地域との信頼関係づくり
  └ 各事業場での地域住民との対話
  └ 製作所の安全・防災対策
  └ 地域の安全への貢献
› 地域社会との交流（日本）
› 地域社会との交流（海外）
› 寄付活動
  └ 2013年度の寄付の内訳
  └ 被災地・被災者の皆様への支援

■ 社会貢献活動一覧

国内外のダイキングループ各社が取り組む社会貢献活動を一覧しています。

詳細説明ページへ 》（P235）

› 芸術・文化振興支援一覧
› スポーツ振興支援一覧
› 教育支援一覧
› 環境保全支援一覧
› 市民活動一覧
› 災害支援一覧

地域社会への責任

芸術・文化振興への貢献

■ 考え方

芸術・文化の振興のために、ダイキン工業は「ダイキン工業現代美術振興財団」を設立し、国立国際美術館が行う展覧会、講演会、学術研究、出版事業などの活動を支援しています。また、海外でも音楽会への協賛などを通じて現地文化の振興に貢献しています。

■ 日本での取り組み

ダイキン工業現代美術振興財団を設立しました

優れた芸術は国境を越え民族の枠を越えて、人々に感動を与える力を持っています。ダイキン工業では、「できるだけ多くの方々に国内のみならず世界中の芸術や文化に触れ、感動できるような場を提供したい。真の創造力に触れる機会を作りたい」との想いから、美術や音楽の振興に力を注いでいます。

ダイキン工業は創業70年（1994年10月25日）を記念し、1996年3月に財団法人ダイキン工業現代美術振興財団を設立しました。基本財産として初年度に2億円、さらに3年後に2億円を追加し、そして創業80周年を迎えた2004年には、同財団に1億円を追加し、現在までに累積5億円を寄付しています。

同財団は、国立国際美術館の事業を調査・研究から展示、講演会などに至るまで幅広くバックアップしています。

2013年4月には公益財団法人に移行し、財団主催の事業を積極展開することにより、ダイキン工業発祥の地、大阪の文化・芸術のさらなる活性化にもつなげたいと考えています。

■ 国立国際美術館（所在地：大阪市北区中之島4　館長：山梨 俊夫氏）

国立国際美術館は1977年、吹田市の万博公園内に設立されました。日本美術の発展と世界の美術との関連を明らかにするのに必要な美術品の収集、保管、調査研究などを行うことが、設立の目的でした。

大阪唯一の国立美術館として愛されてきた同美術館は、施設の老朽化が進んだため、2004年11月に中之島へ移転しました。すべての展示室を地下に設置した館内（延べ床面積13,487平米）では、温度や湿度の影響を受けず美術品が最適の環境で保存されています。

現代美術を中心とした展示活動を通じて、新しい芸術の動向を積極的に紹介し、近年では生涯学習や児童生徒のための教育普及事業を幅広く展開するなど、わが国の美術界振興に大きく貢献しています。

NPO法人関西フィルハーモニー管弦楽団を支援しています

　ダイキン工業は、大阪に拠点を置き活動するプロ・オーケストラ、関西フィルハーモニー管弦楽団の活動を支援しています。同楽団は1970年に発足し、2003年には特定非営利活動法人（NPO法人）に移行。地元練習場での「コミュニティーコンサート」を行うなど地域密着を重視し、関西出身の若手アーティストの起用にも積極的です。
　ダイキン工業は公演への広告協賛を通じて同楽団の活動を支援し、2004年からは当社会長が同楽団の理事長を務めています。

関西フィルハーモニー管弦楽団

■ 海外での取り組み

　ダイキンインダストリーズチェコ社では、ピルゼン・フィルハーモニー管弦楽団を支援しています。
　大金（中国）投資有限公司でも、芸術・文化の振興を目的としたコンサートを2007年から毎年開催しています。

› 芸術・文化振興支援一覧（P235）

中国でのコンサート

地域社会への責任

スポーツ振興への貢献

■ 日本での取り組み

ゴルフを通して沖縄と本土との交流の架け橋になりたいという思いを込め、毎年春に沖縄で開催される日本女子プロゴルフトーナメント開幕戦「ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント」（以下、「ダイキンオーキッド」）を主催しています。

ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント 沖縄とともに未来に向かって飛躍する大会“Ever onward with OKINAWA”を主催しています

ダイキン工業では、スポーツによって人との交流の輪を広げ、活力に満ちた社会を実現することをめざし、女子プロゴルフトーナメント「ダイキンオーキッド」を主催しています。スポーツ振興を通じて沖縄の発展の一助となればと願っています。

1988年に日本女子プロゴルフツアーの開幕戦として産声を上げた本大会は、沖縄とともに未来に向かってたくましく飛躍したいとの思いをこめて、大会理念として「Ever onward with OKINAWA」を掲げています。

アマチュア大会からはプロとして活躍する選手も誕生

元アマチュア選手にダイキンオーキッドレディスへの出場機会を提供しています

「ダイキンオーキッド」では、沖縄ゴルフ界の発展と活性化に少しでも寄与したいという願いのもと、1997年から競技をオープン化し、沖縄のアマチュア選手にトッププロ達とともにプレーするチャンスを提供しています。

本戦への出場選手の選考を兼ねた「ダイキンオーキッドレディスアマチュアゴルフ選手権」からは、宮里藍さん、諸見里しのぶさん（ダイキン工業所属プロ）、宮里美香さんなど、現在活躍する多くのプロ選手が生まれています。

第27回大会優勝　O.サタヤ選手

「沖縄と本土の架け橋となりたい」と考えています

本大会前に行われる前夜祭とプロアマ大会は、本土と沖縄の経済人が交流を深める場として定着しています。こうした交流の中から、沖縄のさらなる発展について考える「沖縄懇話会」が発足しました。「沖縄懇話会」には著名企業のトップやトップ経験者が参加し、沖縄振興開発への提言や各種フォーラムの開催などを活発に行っています。

地元ボランティアの方々のご協力で運営されています

大会では沖縄県南城市を中心とした地元の皆様に、ボランティアとして運営に参加していただいています。1997年から始まったこの取り組みは2013年度も継続し、延べ500名を超える地元の方々のご協力を得られるまでになりました。毎年、感謝のしるしとして、地元玉城中学校に図書を寄贈しています。

「オーキッドバウンティ」は沖縄の文化・スポーツを支援しています

「オーキッドバウンティ」は、「ダイキンオーキッド」のプロアマ大会出場の皆様のご理解とご支援のもとに浄財を募っています。これは主催者の寄付金と合わせて、大会開催地である沖縄県の芸術・文化・スポーツ・教育等の振興に携わる個人・団体等の活動を支援する目的に使われています。

オーキッドバウンティ贈呈式

■ 2014年「オーキッドバウンティ」贈呈先

下記の計13団体・個人に対して計720万円を贈呈。1995年からの支援総額は1億1,820万円。

- 沖縄県内市町村海外短期留学実行委員会
- 珊瑚舎スコーレ（夜間中学）
- NPO法人　沖縄児童文化福祉協会
- 久米島紬保持団体・久米島紬事業協同組合
- 沖縄伝統組踊り子（しー）の会
- うふだき会　小浜島（こはまじま）ばあちゃん合唱団
- スクガーを守る会
- 琉球交響楽団
- ツール・ド・おきなわ実行委員会
- 沖縄ジュニアゴルファー育成会
- 仲嶺 貞夫（沖縄伝統音楽箏曲）
- 玉城 盛義（琉球舞踊）
- 沖縄県立美里工業高等学校 野球部　沖縄尚学高等学校 野球部

地元中学生をトーナメントに招待しています

大会では、多くの子どもたちにゴルフを通じてさまざまなことを学び感じてもらおうと、地元玉城中学校の生徒をトーナメントに招待しています。2013年度は1年生約150名を招待しました。

女子プロゴルファーたちによる真剣勝負を観戦するだけではなく、グリーンキーパーやマスコミ、トーナメントを運営している人々の働きぶりを見学するなど、総合学習としての役割も担っています。

■ 海外での取り組み

トルコではバレーボールの人気が高く、欧州やアジアなど世界トップクラスの選手が多くプレーしています。ダイキントルコ社では、2012年10月から、トルコのバレーボールチーム「ガラタサライ・ダイキン」とスポンサー契約を結んでいます。また、ビリヤードリーグやフットボールリーグへの協賛も行い、スポーツ振興に貢献しています。

› スポーツ振興支援一覧（P236）

ガラタサライ・ダイキンには木村沙織選手も所属

地域社会への責任

教育支援活動

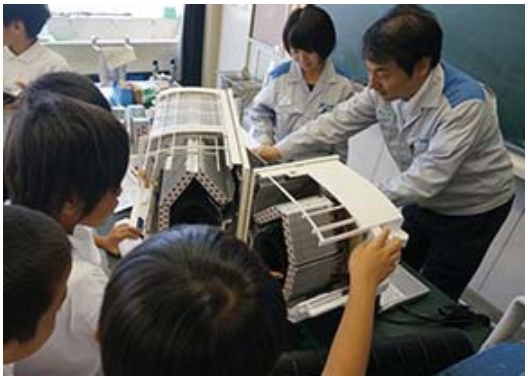
■ 考え方

ダイキングループは拠点をもつ各地域で、若者への教育を支援しています。教育資金の援助や技術教育といった草の根的な活動を行うことで、地域と共生し、地域から信頼される企業となることをめざしています。

■ 日本での取り組み

小学校で理科実験授業を実施しました

ダイキン工業は、堺市教育委員会が推進する「創造性豊かな理科好き子どもの育成事業」に賛同して、従業員が講師となる理科実験授業を実施しています。エアコンを題材にして熱の伝わり方と空気が冷える仕組みや、空気清浄機を取り上げて電気集塵の仕組みについて、実際に実験しながら学ぶプログラムです。2013年度は11の小学校で実施し、約990名が受講しました。



エアコンを題材にした理科実験授業

地域の小学校への出張授業を実施しています

ダイキン工業鹿島製作所は、神栖市教育委員会からの依頼を受け、子どもたちに理科に興味を持ってもらうことを目的として、2010年度から出張授業を実施しています。保安管理課、化学事業部 鹿島製造部、エンジニアリング部のメンバーが講師となり、小学校高学年を対象に体験型授業を実施しています。授業では参加者全員が実験や観察を体験できるよう十分な数の教材を用意するなど、一人ひとりが科学の楽しさに触れられる授業をめざしています。授業終了後は子どもたちの感想文を参考に、好評だった実験にはさらに改良を加えるなど、授業内容を毎年見直しています。

2013年度は小学校2校を対象に実施し、延べ116名の児童が参加しました。

小学校への出張授業（鹿島製作所）

淀川製作所では、摂津市第二中学校で「職業人インタビュー」の出前授業を実施しています。2013年度は、2時限の授業で、「働くということ」について34名の生徒とディスカッション形式で携わりました。

› 環境教育・啓発活動（P142）

技術への興味を育む体験型イベントを開催しています

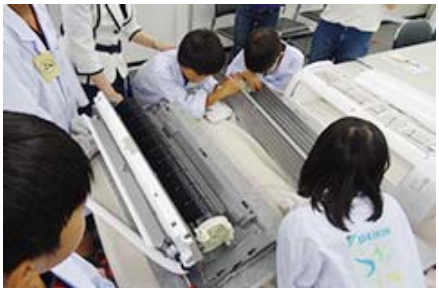
ダイキン ソリューションプラザ「フーハ東京」では、子どもたちに身近な空気について興味をもってもらうことを目的に、2011年より「めざせ！空気博士」を開催しています。

2014年度は7月中旬～8月の土・日・月曜日に、エアコンを分解しながら「ヒートポンプの仕組み」を体験するイベントに加えて、湿度と暑さの関係についても講座を設け、491名の子どもたちが参加しました（総来場者791名）。

また、6月の環境月間にあわせて、気象キャスターネットワークとコラボ「フロンを知って地球を守ろう」を企画。小学生向けに環境教育イベントを実施しました。

実験を交えながら地球環境の大切さを伝え、ダイキンの取り組みについても講義しました。

また、2013年4月、梅田グランフロント大阪内のナレッジキャピタルに「フーハ大阪」を開設しました。「フーハ大阪」では8月の土・日曜日に体験学習イベントを実施し、延べ160名の子どもたちが参加しました。子ども向けのイベントだけでなく、ナレッジキャピタルという特色を活かし、積水ハウス株式会社とライオン株式会社とのコラボ企画「暮らしに役立つ“キレイ”セミナー」を実施し、住まいの「清潔・健康・キレイ」をテーマに、家庭でできる「エコ」の取り組みを紹介しました。



「フーハ東京」での「ヒートポンプの仕組み」体験

「フーハ大阪」での体験学習

コラボ企画「暮らしに役立つ“キレイ”セミナー」

生物多様性をテーマとした小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を開発し無償で提供しています

ダイキン工業は、インドネシアでの森林再生活動のパートナーである、国際NGOコンサベーション・インターナショナルと協力し、生物多様性をテーマとした小学生向け環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」を開発しました。

このプログラムは、当社がインドネシアで実施する植林プロジェクトを題材としています。生態系のバランスの変化が人間の生活に与える影響や、世界の環境問題と日本に住む私たちの生活とのかかわりなどについて、ロールプレイングの要素も入れながら、子どもたちが興味と関心を持って学習できる内容としています。

教員による4回の授業を基本に、希望に応じて発展授業として当社従業員が講師となる出張授業も実施します。

2010年4月から全国の小学校に教材を無償提供しており、2013年度は27校1,645名がこのプログラムに参加しました。そのうち、出張授業として10校に講師を派遣しました。

ロールプレイによる森林会議の様子

従業員が講師となる出張授業

環境教育プログラム「サークル・オブ・ライフ」
（http://www.daikin.co.jp/csr/edu/index.html）

■ 海外での取り組み

特に新興国での技術系学生の育成に注力しています

若者への教育を支援し就業機会の増大につながる奨学金の付与やインターンシップの開催などに取り組み、特に新興国での技術系学生の育成に注力しています。

シンガポールで空調機技術研修に協力しています

ダイキンエアコンディショニングシンガポール社は、シンガポール政府と共同で、空調業界向けの教育標準プログラムを開発し、当プログラムを実施する研修機関として政府に認定されました。

シンガポールでは政府認定の空調業界向け教育資格・システムがないため、当社が資格基準の枠組み開発や研修プログラムの開発・実施などを通じて、政府と業界に貢献しています。

さらに同社は、2011年6月に、国立の工業・職業高等学校にあたるITE（Institute Technical Education）College West校との間で、空調教育での協力をさらに推進していくことを合意しました。

政府認定コースの案内パンフレット

ミャンマーの技術者支援に調印

2012年には、ITEと協力して、エアコンに関するコースを専門にしている優秀な学生を対象とした奨学金を提供。2名の奨学生が卒業し、2013年1月に同社の従業員として入社しました。

また、2014年6月には、ミャンマーのMES（Myanmar Engineering Society）と覚書に調印し、先進の空調教育をMESに登録された大学卒の若手エンジニアなどに実施し、ミャンマーの空調業界の発展とエンジニア育成への支援をしていく計画です。

タイで学生に教育と就業の機会を提供しています

ダイキンインダストリーズタイランド社では、優秀でありながら経済的な理由で大学に進学できない貧困地域の学生に工業短大相当の2年間の教育の場を提供し、卒業後希望者は同社への就職を保証するプログラムを実施しています。

また、このプログラムでは、学習意欲のある若手従業員にも、2年間職場を離れ、教育を受ける機会を設けています。

学生への講習

製造ライン実習

終了式

中国で空調技術コンテストに協賛しました

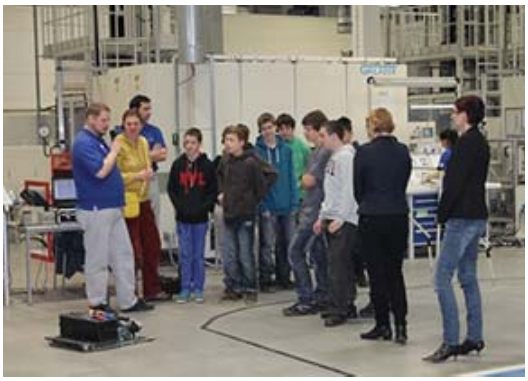
大金（中国）投資有限公司では、2010年度から「大金空調杯」中国制冷空調大学生コンテストに協賛しています。このコンテストは、中国における空調業界の将来を担う人材の育成を目的に開催されています。

さらに2011年度からは大学生がビル用マルチエアコンなどの先進技術を学ぶ空調技術講座を開催しており、2013年度は計22回、485名の大学生が受講しました。

空調技術コンテストに参加した学生

子ども向けの工場見学会を開催しました

ダイキンインダストリーズチェコ社では、小学生、高校生向けに技術への関心を高めるための工場見学を開催しました。



チェコで、子ども向けの工場見学会

› 教育支援一覧（P236）

地域社会への責任

環境保全活動

■ 考え方

ダイキン工業は、知床やインドネシアで、政府・行政や地域住民、NGO/NPOなど、さまざまな人々と連携して、自然を保護し再生する取り組みを進めています。

また海外グループ会社でも独自の植樹活動や、海や川などでの自然保護活動に取り組んでいます。

2014年、創業90周年を記念して、世界7カ所で、地球の空気をはぐくむ森を守り育て、未来につなげていくことを目的とした"空気をはぐくむ森"プロジェクトをスタートしました。

「空気をはぐくむ森」プロジェクト（http://www.daikin.co.jp/csr/forests/）

■ 日本での取り組み

世界自然遺産、知床の自然環境を保全する活動を支援しています

ダイキン工業は、2011年7月、公益財団法人知床財団・斜里町・羅臼町と、知床の自然環境を保全するための協定を結びました。2016年3月末までの5年間に、金銭的な支援と従業員のボランティア参加を実施し、森林や河川における生態系の復元と、人と自然の共存支援に取り組みます。

知床の自然環境保全～人と自然の共存に向けて（http://www.daikin.co.jp/csr/shiretoko/index.html）

■ 海外での取り組み

インドネシアで、森林再生活動を推進しています

ダイキン工業は、インドネシアの国立公園で、インドネシア森林省と国際NGOコンサベーション・インターナショナルと協働で、苗を育て木を植え、森林を再生していく活動を進めています。

2013年度の活動ハイライト「インドネシアでの森林再生」（P63）
ダイキンエアコン森林再生プロジェクト（Re: エアコン・プロジェクト）（http://www.daikinaircon.com/eco/）

ポルトガルで、お客様とともに環境活動に取り組みました

ダイキンエアコンディショニングポルトガル社では3月21日の国際森林デーに、お客様とその家族を招いて植樹活動を実施しました。

また、6月5日の世界環境デーには、自然保護区に指定され、イルカの重要な生息地になっているサド川で、お客様とともに、環境イベントを開催しました。

地中海性気候に適した松の木を植樹

参加者に、従業員の子どもが描いた木の絵のTシャツを配布

イギリスで、事業活動で排出したCO_2量を吸収する木を植樹しています

ダイキンエアコンディショニングUK社では、事業活動で排出されるCO_2量と同じ量のCO_2を吸収する木を植える取り組みを2010年から始めており、スコットランドの森林保護地区に植林しています。

2014年には、同社が事業活動で発生させるCO_2の2倍を相殺できる植樹をする予定です。

タイで、絶滅危惧種やマングローブなどの植樹をしました

ダイキンインダストリーズタイランド社は、2009年度から、会社から約100kmのところにあるカセート・スワン寺院の敷地に絶滅危惧種の樹木を植樹しています。2013年度には500本を植樹しました。

ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社では、2007年度から植樹を実施しており、海岸の生物多様性の保全に重要な役割を果たすマングローブなどの樹木を植えてきました。2013年度には、8月の母の日と12月の父の日に、合計850本の植樹をしました。

植樹活動（ダイキンインダストリーズタイランド社）

› 環境保全支援一覧（P238）

地域社会への責任

企業市民として～各地での活動

■ 考え方

企業市民として、事業を展開する各地域のニーズや課題を敏感に捉え、それらを解決に導く貢献をしていきたいと考えています。

これまで、各地の拠点では従業員が手づくりで、地域社会と交流する催しを企画してきました。これからも、従業員が主体となって各地域で何が求められるかを考え実践することで一層愛され、親しまれるグループをめざします。

■ 社会課題解決への貢献

社会課題の解決に向けた産学連携

■ 京都大学との組織対応型包括連携協定

ダイキン工業は2013年6月、京都大学と「空間（空気、環境）とエネルギー」分野における、将来の世界の姿を見据えた新しい社会的価値テーマの創出や、その共同研究などの創生を目標とした、組織対応型包括連携協定を締結しました。

本プログラムでは、理系だけでなく、文系の研究者にも積極的な参加を求め、社会や経済に寄与するイノベーションの創出につながることをめざしています。

■ 奈良先端科学技術大学院大学との「未来共同研究室」

ダイキン工業と奈良先端科学技術大学院大学は、2012年10月、「未来共同研究室」を設立しました。これは、従来の産学連携のように企業や大学の専門領域の課題に取り組むのではなく、社会が抱える課題について企業と大学が納得のいくまで話し合ってテーマを決め、より社会に役立つ研究活動を推進することを目的とした「課題発掘型」の研究室です。「バイオ医薬品の低価格供給を目指したインテリジェント医用野菜工場」「防汚性の極限追求を目指すクリーンイノベーション」の2テーマを研究課題としています。「インテリジェント医薬品」では、ダイキンが培ってきた工業化技術と研究を融合させ、導入タンパク質生産量を最大化する環境制御技術で世界中の人たちの健康維持に貢献していきます。さらに、次の研究テーマの創出に向けて2ヵ月に1回定期的に会合を開催しています。

■ 関西大学との連携

2012年11月には関西大学と、教育・研究・人材育成、社会貢献などの分野で積極的に連携する協定を結びました。フッ素に関する寄付講座を開講し、共同研究の活性化に力を入れています。

「ダイキン空気フォーラム」を発足しました

ダイキン工業は、2013年5月、“空気”を切り口として社会的課題にアプローチする「ダイキン空気フォーラム」を発足しました。これは、空調、建築、生活、医学などさまざまな専門分野を持つ社外の有識者と当社の技術者が、自由にディスカッションをし、今後取り組むべき課題を鮮明にしていくことを目的としています。

第1回は「高齢者にとって健康に良い空気環境とは」、第2回は「暖房と湿度コントロール」というテーマで、活発な議論が展開されました。

ダイキン空気フォーラム

■ 障がい者雇用支援

グループ全体で障がい者雇用を促進しています

ダイキングループでは、「生産活動を通じて障がい者が自ら成長し、社会に貢献する役割を果たす人に成長してほしい」という考えのもと、障がい者の雇用を進めています。

ダイキン工業は、1993年に大阪府、摂津市と共同出資して、特例子会社「株式会社ダイキンサンライズ摂津」を設立。障がい者自らが主体となって事業を進めています。

詳細は「障がい者雇用（従業員への責任）」をご覧ください。（P179）

■ 地域との信頼関係づくり

地域から寄せられたご意見に誠実に対応しています

各事業場に地域社会とのコニュニケーションを推進する部署・担当者を配置しています。また、地域住民の代表と定期的な会合を開催するなど、相互交流を積極的に図り、苦情などがあれば受け付けています。

地域住民の皆様から寄せられた苦情やご意見は、その事業場内で内容を検討し、必要に応じて本社の関係部門と協議のうえ、誠実に対応しています。

草加事業所では事業所のフロンガスの排出量がここ数年著しく低減していることから、埼玉県より意見交換会の開催要望を受けました。そこで2013年10月、近隣住民、行政（経済産業省・環境省・県・市）担当者を交えた「環境コミュニケーション」を実施。参加者からは「草加事業所の業務内容、フロンガス排出削減の取り組みがよく理解できた」と好評でした。

草加事業所での環境コミュニケーション

■ 各事業場での地域住民との対話

事業場	対話窓口・手段
堺製作所	● 地域自治会との懇談会（年1回） ● 市、警察、消防、労働基準監督署の協会を通じた交流 ● 堺市環境都市推進協議会への参画
滋賀製作所	● 地元企業・近隣自治会役員への訪問 ● 関係官公庁・外郭団体との交流（市役所、警察、消防など関係部署の総会、役員会への出席）
淀川製作所	● 地域自治会役員の工場見学会・懇談会（年1回） ● 地域自治会交流会（年4回） ● 市、警察、消防、監督署等と「テーマ」を持っての懇談会を実施 ● テクノロジー・イノベーションセンター（TIC）建設を機に、摂津市市長始め幹部職員・摂津市消防本部、摂津警察へ個別説明会を開催 ● 地域の校区連合自治会、直接隣接する3つの自治会への地域説明会の開催 ● 近隣自治会幹部らからの要望により、淀川製作所の近況を知らせる「淀川かわら版」を発行。年間2回発行し、各自治会の回覧板に乗せ、地域とのコミュニケーションツールとして活用開始（2013年12月創刊） ● 各種地域社会活動に人員などを派遣
鹿島製作所	● 行政委員の工場見学会 ● 企業連絡会の行政委員懇談会への出席 ● 日本レスポンシブル・ケア協議会の地域対話集会への参加
草加事業所	● 市行政、近隣町内会との集会、面談 ● 草加市環境委員として参画 ● 消防、警察、工業会などへの参加

地域に開かれた安全な工場をめざします

ダイキングループは工場周辺住民の方々に、安心して暮らしていただくために、「安全」を最重要課題と認識し、工場の安全確保に努めています。各工場では、操業にともなう騒音・振動などの発生時に、地域からご連絡いただく窓口を設け、迅速な対応に努めています。

例えば、住宅地の中に立地する工場である淀川製作所では、普段からリスクアセスメント、ヒヤリハット、過去災害の総点検などの、災害・事故予防活動を行っています。年3回総合防災訓練を行い、地域懇談会ではコミュニティ防災備品庫の紹介や取り扱い方の説明をするなど、日頃から地域の皆様と連携を密にしています。

堺製作所では、年1回の地域自治会との懇談会のほかに、市、警察、消防、労基署関連の協会を通じて、安全な工場に向けた地域との交流に努めています。

コンビナート地域に立地する鹿島製作所では、工業団地内の企業と合同で防災訓練、防災研修会などに取り組んでいます。

草加事業所では、安全運転管理者協会、防火協会の活動を通じて地域の安全・安心に取り組んでいます。滋賀製作所では、製作所内で定期的な防災訓練を実施するほか、地域の消防競技大会や企業防災総合訓練大会に参加しています。

› 労働安全衛生（従業員への責任）（P186）

自然災害に備えて各事業場で対策や防災訓練を実施しています

ダイキングループは万一の自然災害に備え、各事業場で対策を検討しています。災害時に避難所として工場内グラウンドを提供することはもちろん、備品として水・食料・防災機器などの確保に努めています。

2012年8月、国の中央防災会議は、近い将来起きるとされる南海トラフ巨大地震による被害想定が発表されました。各事業場では、東日本大震災で得た教訓を活かすとともに、新たに公表された被害想定に基づき地震対策を見直しました。

堺製作所では、2013年度、金岡工場の1・2・3号工場の耐震補強工事を完了しました。臨海工場では昨年度に引き続き津波を想定した避難経路の選定や安全確保、避難訓練（年4回）を実施しました。

滋賀製作所では、災害時の消防活動等の支援に関する協定書を地域自治体と締結しています。災害時には、産業医や自衛消防隊を派遣し、避難所としてグラウンドを開放します。2013年度は2工場の、耐震補強工事が完了しました。

淀川製作所では、中央防災会議による被害想定見直しを上回る災害（震度6強、浸水被害2メートル）を想定し、対策を推進しています。2013年度は電源等のインフラ喪失対策は計画通り進捗。新たに化学プラント内、研究・樹脂用の非常用発電機を設置、移動式消防ポンプ10台を追加設置しました。今後は天井など上部からの設備・器具の落下について対策を進めていきます。また、2013年度の防災訓練では摂津消防署と連携し、災害時に「消防の指揮下に入った動き」ができるよう取り組んでいます。

鹿島製作所では、津波対策として大津波警報位発令時の新たな避難場所を高所に2ヵ所設定し、避難訓練を実施しています。

草加事業所では、草加市と隣接5つの地域町会との間で締結した「地域防災協定」に基づき、2013年5月、近隣地域や消防署との合同防災訓練を実施し、地域住民を含む736名が訓練に参加しました。被災経験をもとに、製品保管ルールの見直しや避難経路の変更なども実施しました。

各事業所では毎年防災訓練を実施し、訓練で抽出した課題を検討しています。2013年度は「通信手段の多重化による確実な通信確保」を4事業場で検討・立案しました。

非常事態発生時に「安否確認システム」を適用しています

東京本社では、帰宅困難者対策として、非常食や飲料水、簡易トイレなどをしています。

2013年度は夜間・休日などに災害等の非常事態が発生した時の対応策に取り組み、一般の従業員に先んじて出社する非常動員者と緊急連絡を取る手段を、会社が導入している「安否確認システム」の一斉通報機能を用いるように変更。通報訓練も実施し、効果を確認しました。同時に、派遣社員の「安否確認システム」への登録も進めました。

消防分団への入団や「地域駆けつけ隊」編成で、災害に対応しています（淀川製作所）

淀川製作所では、従業員の中から13名が摂津市の「機能別消防分団員」として入団、「摂津市の消防団員」として消火活動に協力しています。

「機能別消防分団員」とは、地域住民有志によって組織されている地域消防団員ではなく、地域企業に勤める従業員が勤務時間内に消防団員として、摂津地域内における大災害の際、企業所有の消防車を使用して駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援するものです。サラリーマンの地域消防団員が増えた昨今、平日の昼間に出動可能な団員が限られ、消防団の機能を果たせないという実態から、摂津市は、平日昼間の勤務時間内の防災活動を強化するため「機能別消防分団」を導入。摂津市内に工場と消防車両を持つ2社がこれに参加しています。

企業の自衛消防隊員と消防自動車が地域の防災を支援する取り組みは全国でも初めてで、他の自治体などからも注目されています。

また、災害時に即座に対応できる「地域駆けつけ隊」を編成しています。近隣在住の従業員110名が登録しており、緊急事態発生時に自宅、会社にいる場合や、その他事情に応じて、臨機応変に編成する仕組みを整えています。

製作所の安全・防災対策（P228）
地域の安全への貢献（P233）

■ 地域社会との交流（日本）

地域社会と交流を深めます

地域の一員として、地元の皆様とのふれあいを大切にしています。ダイキン工業は1973年、他企業に先駆けて「地域社会課」を発足させ、地元の皆様との交流を深めてきました。現在は「地域社会課」に代わり、各製作所が地域の窓口となって住民の皆様との交流に取り組んでおり、人と人が心ふれあうように、企業も一市民として、地域社会とふれあい、ともに歩むことによって、少しでも地域の豊かな暮らしのお役に立つことができれば、と考えています。

工場見学、夏祭りなどの各種活動を通じて地域住民の方々とコミュニケーションを図り、地域に理解され、地域に貢献する工場となることをめざしています。

国内外で地域との絆を深める「盆踊り大会」を開催しています

盆踊り大会（ダイキンアメリカ社）

夏の風物詩、ダイキン工業主催の盆踊り大会は地域の方々が多数参加する大イベントです。1971年、当社淀川製作所の若手従業員向け厚生施策として企画された盆踊り大会は、その後、準備段階で地元の方々にも参加していただける、地域ぐるみの大会に発展。企業主催の盆踊り大会としては全国でも最大級の規模となり、優れた企業文化として国内のみならず国外のメディアからも高い評価を受けています。

2013年度、淀川製作所では、あいにくのゲリラ豪雨に見舞われ、42回開催した中で初めての途中閉会となりました。突然の豪雨にグラウンドは一瞬のうちに水浸しになり、突風でテントが吹き飛ばされかねない事態に陥りましたが、会場や会場周辺では盆踊り実行委員を先頭に当社の従業員が来場した2万人を超える方々を安全に避難誘導し、誰ひとり怪我することなく帰路についていただきました。非常時においても淀川製作所の結束力の強さが発揮され、途中閉会となったものの心に残る盆踊り大会となりました。

堺製作所では、従業員による手作り運営で地域の皆さんとのふれあいを大切に、踊りの輪を広げる盆踊りや、従業員・自治会による模擬店の運営、近隣小学校の児童によるよさこいソーランやポスター展示などを実施し、2013年度は約13,000名の方に参加していただきました。本社も淀川・堺製作所の盆踊り大会に協賛し、共同で大会を盛り上げています。また滋賀製作所の盆踊り大会には、7,800名の方に参加していただきました。

この「盆踊り大会」は国内のみならずダイキンアメリカ社、大金空調（上海）有限公司、ダイキンヨーロッパ社（ベルギー）でも、現地従業員の企画のもと開催されています。

■ 2014年度「盆踊り大会」日程のお知らせ

淀川製作所	8月22日（金） 18:30-22:00
堺製作所（金岡工場）	8月22日（金） 17:00-20:30
滋賀製作所	8月1日（金） 17:20-21:00
草加事業所	8月22日（金） 18:00-20：30

ラグビースクールを支援します

「ラグビーの精神“ALL FOR ONE, ONE FOR ALL”のすばらしさを児童に伝えたい」。堺ラグビースクールは、そんな想いから堺市・堺東警察署・清恵会病院・新日本製鉄、それにダイキン工業が、ガッチリスクラムを組んで1987年にスタート。ダイキン工業はグラウンドの提供など活動の支援をしています。

月3回の練習日には金岡工場のグラウンドにちびっ子の歓声が飛び交い、厳しさの中にも楽しさがあふれています。

「ちびっこ剣道場」を通じて地域との交流を図っています

剣道を通じて青少年の健全育成を図ろうと、1975年、淀川製作所周辺の小学生を対象に開設されました。指導は当社従業員の有段者。開設時の応募児童は予想を上回る108名にも達し、地域から好評をはくしました。

1983年には旧道場の倍以上の広さをもつ新道場が完成。山田稔社長（当時）の命名で「有心館」と名づけられました。以来、たくさんの地域の「ちびっ子剣士」たちに支持され、毎日元気な声が館内に響きわたっています。

2013年度は春の吹田市長杯で小学6年生の部で準優勝、低学年の部で3位入賞を果たすなど優秀な成績を収めました。また、7月には「ダイキン杯剣道大会」を開催し、試合後は、指導員、児童とその保護者でバーベキューによる親睦会を開催。1月には有心館剣道場鏡開き大会を開催し、親善試合や餅つき大会を楽しむなど、剣道を通じた地域住民の交流の場になっています。

地域の清掃、美化活動をしています

淀川製作所での清掃活動

淀川、滋賀、堺、鹿島製作所では、工場周辺の清掃や除草活動に取り組んでいます。

淀川製作所では「クリーンアップ作戦」として地域清掃活動を継続し、2013年は延べ1,666名の従業員が参加しました。6月には736名が淀川製作所に隣接するすべての地域を一斉に清掃しました。また、防災上重要な排水機能を維持するために、地域の「水路を守る会」と共同で水路清掃を実施し、従業員38名と関係会社15名（計53名）が参加しました。

堺製作所では「堺市まち美化促進プログラム」に基づき、月1回、従業員全員が交代で地域清掃・美化活動に参加しています。金岡工場では工場周辺緑化と清掃活動を、臨海工場では工場周辺と道路中央分離帯のゴミ回収活動を実施し、それぞれに毎回、50名程度が参加しています。

滋賀製作所でも「ゴミゼロ作戦」として年4回の周辺地域の清掃活動を実施し、延べ2,000名が参加しています。

工場見学を実施しています

　各工場では、開かれた工場をめざし、地域自治会や地域の小中学生の工場見学を受け入れています。

　2013年度、淀川製作所では近隣2校の小学3年生143名の工場見学を受け入れました。児童は、エコキュート貯湯タンクラインや油圧機器製造現場を見学し、フッ素化学の実験や「電気」「化学」「機械」の体感訓練を経験しました。また、近隣中学校の職業体験授業として、2年生2名を受け入れ、製造現場での銘版作成や蒸気・電気などの工場ユーティリティー運転管理などを体験してもらいました。

　堺製作所では、小学校3校から220名の工場見学を受け入れました。滋賀製作所では、年間約3,000名の見学者を受け入れました。

淀川製作所での工場見学

　工場見学や職業体験実施後、児童・生徒から届いた感想文や手紙によると、いずれの事業所でも評価はおおむね良好でした。2013年度も、体験者の声を内容の充実に活かし、さらに地域に開かれた工場となるよう、積極的に工場見学を受け入れていきます。

■ 地域社会との交流（海外）

世界各地で地域に貢献する活動に取り組んでいます

　各地域のニーズに応じた貢献・交流活動に取り組んでいます。

　例えば、2013年度、ダイキンヨーロッパ社の設立40周年を記念して、お取引先様、政府関係者、地域の方々や従業員と交流式典やパーティを開催。国・州・地域の慈善団体に計45,000ユーロを寄付しました。

ダイキンヨーロッパ社

海外でも工場見学を受け入れています

　地域に根ざす企業をめざすダイキングループでは、住民の方々により深くご理解をいただけるよう、海外の工場でも積極的に工場見学を受け入れています。

工場見学受け入れ（ダイキンインダストリーズタイランド社）

海外各拠点の周辺地域で清掃活動に取り組んでいます

海外の各拠点の従業員ボランティアが、周辺地域や景勝地での清掃活動に参加しています。

例えば、ダイキンインダストリーズタイランド社では、毎年6月に工場近隣にある海岸の清掃活動に参加し、毎年参加者は増加しています。OYLマニュファクチャリング社では、2013年6月に森林保護地の清掃活動に従業員46名が参加しました。

› 市民活動一覧（P239）

海岸の清掃活動（ダイキンインダストリーズタイランド社）

森林保護地の清掃活動（OYLマニュファクチャリング社）

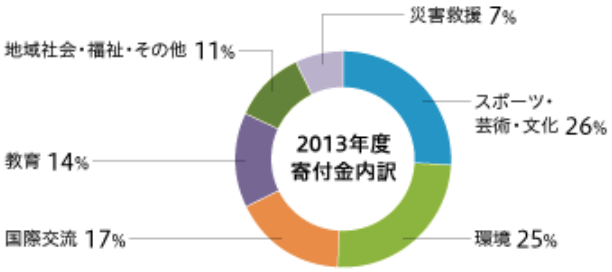
■ 寄付活動

芸術・文化・スポーツ・教育などさまざまな活動に寄付しています

ダイキングループは社会貢献の一環として、芸術・文化・スポーツ・教育などさまざまな活動に対して寄付活動を行っています。

沖縄の文化・スポーツ振興、ダイキン工業現代美術振興財団への寄付を継続的に実施している中、国際交流・協力に対する寄付の割合が近年顕著に伸び、社会貢献においてもグローバル化が進んでいます。

■ 2013年度の寄付の内訳（ダイキン工業単体）



被災地・被災者の皆様を支援しています

ダイキングループでは、大地震などの被害に遭われた皆様の救済や被災地の復興に役立てていただくための寄付を実施しています。

2013年度は、4月にダイキングループは中国四川省雅安で発生した大地震による被災者の救済と被災地の復興支援のため100万元の義援金を寄付しました。また、12月にはダイキン工業が、フィリピンを襲った台風被害に対して義援金として1,000万円を寄付しました。

› 災害支援一覧（P243）

■ 製作所の安全・防災対策

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
消防活動支援	堺製作所	自衛消防組織の結成	防災体制として、製作所が自衛消防本部を、各部門において自衛消防組織を構築。
	滋賀製作所	自衛消防組織の結成	防災体制として、製作所が自衛消防本部を、各部門において自衛消防組織を構築。
	淀川製作所	「摂津市機能別消防分団」への入団 	全国初の取り組みである「摂津市機能別消防分団」に淀川製作所から13名が入団。2010年1月以降、摂津地域内における大災害の際に、製作所所有の消防車を使用して駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援する。
	鹿島製作所	災害対策本部体制組織	災害時には消火、誘導、救出、情報の各班が自衛消防組織として組織される。消火班は公設消防到着までの初期消火にあたる。
	草加事業所	自衛消防組織の結成	• 各部門において自衛消防隊を組織。 • 事業所防災訓練（年1回、11月に開催）で消防署と合同で消火訓練を実施。
	つくば研修所	自衛消防組織の結成	つくばに勤務する全部署において自衛消防隊を組織。年1回消防署と合同で避難訓練および消火訓練を実施。
	本社	自衛消防組織の結成	防災体制として、本社、江坂に自衛消防隊を組織。消防訓練を定期的に実施。
	東京支社	自衛消防組織の結成	安全衛生委員会にて統括、各部門において自衛消防隊を組織。
近隣企業・住民との連携	堺製作所	近隣企業との連携	臨海工場では、堺・泉北臨海特別防災地区協議会（17社）に加盟し、近隣企業と定期的に会合を持ち、緊急時の連絡体制網を確立しながら、通報訓練や特防協総合防災訓練に参加している。
	滋賀製作所	被害住民の救出支援体制の構築	• 被災者救出について自治体と協力。 • 近隣地域住民への避難場所の提供（製作所グラウンドの開放など）。
	淀川製作所	「地域駆けつけ隊」の編成	近隣在住の従業員110名を登録。自宅、会社その他事情に応じ、臨機応変に編成。 › 詳細は「地域との信頼関係づくり」をご覧ください。（P221）
	鹿島製作所	近隣企業との連携	地域の連携組織の幹事として、近隣企業とも連携して地域および行政の窓口となる。

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
近隣企業・住民との連携	草加事業所	「地域防災協定」締結	2000年に草加事業所、草加市、5隣接地域町会の3者で「地域防災協定」を締結。 大地震発生直後の地域支援策を平常時から3者間で協議し、協定を締結。 企業が地域住民と自治体との災害支援の架け橋を担うものとして、内閣府の中央防災会議における専門調査会で評価され、推奨されています。
		地域合同防災訓練の実施	防災協定に基づく具体的な活動として、近隣町会との合同防災訓練を実施。2013年5月、736名参加。
	つくば研修所	近隣企業との連携	西部工業団地連絡協議会に参画し、環境推進・防災体制・献血活動などの情報を共有。
	東京支社	近隣企業との連携	JR品川イーストビル防火・防災管理協議会主催の合同テナント会議（7月）、飲食店舗での防災訓練（3月）へのオブザーバー参加を通して、ビル全体の防災体制を確認。
災害時の施設活用と被災時備品の確保	堺製作所	被災時備品の確保	災害時に備え、緊急用備品として、水・食料・防災用品など備品を確保。
		機材の貸し出し	消防協力事業場の登録（緊急時には地域へのフォークリフト等を貸し出し）。
		避難訓練	地震・津波を想定した繰返し訓練の実施（初動・避難・夜間・孤立後の対応・初期消火・救助活動）
	滋賀製作所	被災時備品の確保	被災時備品の設置（非常食、飲料水、ハンドマイク、懐中電灯、飲料水など）。
	淀川製作所	災害時の施設活用と近隣住民向けの被災時備品の確保 （工場見学懇談会で防災備品庫備蓄品の確認）	• 事業場施設（消防車、防災機器、人員派遣など）の有効活用 • 大規模地震災害に備え、近隣住民向けの被災時備品の充実 • 防災資器材を主要な建屋ごとに配備
	鹿島製作所	緊急用資材、非常用食料の確保 	緊急用資材（防毒マスク、懐中電灯、メガホンなど）の準備と従業員3日分の非常用生活用品（食料、飲料水、簡易トイレ、毛布など）の備蓄。

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
災害時の施設活用と被災時備品の確保	草加事業所	• 被災時備品の確保 • 地域合同防災訓練の実施	• 水、食料、防災用品等を備蓄。 • 近隣地域との合同防災訓練での展示、訓練。
	つくば研修所	被災時帰宅困難者用備品確保	従業員および講習会受講生の3日分の食糧、飲料と被災時備品（懐中電灯、簡易毛布、ガスコンロ、簡易トイレ等）の備蓄
	本社	災害備蓄品の確保	本社、江坂ビル対象に防災備蓄品を購入、配備。消防訓練時に使用方法の確認、訓練の実施（特に救助器具について）。
		本社、江坂、福岡、名古屋、広島へのAED設置	安全衛生委員会および人事本部が主導となり、本社管轄の各拠点にAEDを設置。
	東京支社	被災時備品および災害備蓄品の確保およびAED業務従事者の確保 	• 被災時備品（ヘルメット、手袋、タオル、担架など）の定期点検の実施。 • 東京都帰宅困難者対策条例（施行：2013年4月）に基づき、防災備蓄品（非常食、非常飲料水）を追加購入、約400名×3日間分の確保完了。 • 近隣消防署を招き、普通救命講習会を開催（1回／年）。一人でも多くの救命技能認定者（AED業務従事者）の確保をめざす。
地震対策	堺製作所	高潮・津波対策 耐震補強と避難訓練 	• 高潮・津波発生を想定した行動基準の作成。 • 備品の確保。 • 敷地内の建屋の耐震診断、完了。計画通り、補強工事中。 • 地震・津波を想定した繰返し訓練の実施（初動・避難・夜間・孤立後の対応・初期消火・救助活動）
	滋賀製作所	耐震補強と避難訓練	• 耐震補強工事完了（食堂、1工場、2工場、製品倉庫）、補強工事の実行中（水槽棟、部品倉庫、治工具工場） • 避難訓練の実施。（防災1回、火災2回） • 防災無線機の設置（構内21台　＋　山寺社宅1台）

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
地震対策	淀川製作所	地震想定・規模の見直し 耐震補強 インフラ喪失対応 避難・緊急処置	【地震対策の基本方針】　・・・人命第一、保安の確保 ■「震度6強」対応　：　現行耐震基準とし主要建屋の補強完了（2009年度） ■「浸水2メートル」対応　：　電源等のインフラ喪失対策 1. 浸水まで（2時間以内）に緊急処置を完了、化学プラントを安全な状態に収め、高所へ避難 2. 自前の非常用電源で、危険薬品を封じ込め・無害化し放出、安全に停止（止める・冷やす・封じ込める） 防災訓練（年3回の継続） • 所全体の避難訓練実施（避難場所⇒高所） 　○ 一斉避難と安否確認を2時間以内で実施 　○ 防災資機材の使用、非常持出し等の検証 　○ 夜間対策の検証 　○ 設備・機器の緊急停止・処置訓練 設備・機器等の転倒防止対策 • 統一基準（指針）の策定 (全事業場へ展開) • 部門単位で対策実行（2014年度完了予定） ハザードマップ作成（危険源・避難） • 避難経路・避難場所、危険源の特定見直し • 所全体の避難経路・避難場所見直し 緊急処置マニュアル 連絡手段の確保 • 衛星電話設置（事業場間の連絡） • 無線機の導入（部門間および本部に各1台）
	鹿島製作所	津波対策	大津波警報発令時の避難場所を高所2ヵ所設定。 避難訓練を実施。
	草加事業所	• 事業所防災訓練の内容見直し • 製品保管ルールの見直し • 什器の転倒防止対策	• 事業所防災訓練の内容見直し（被災経験を元に避難経路等を変更）。また、地震に特化した避難訓練を実施（4月、11月） • 被災経験をもとに製品の保管ルールを見直し。 • 事務所内の什器類を中心に転倒防止対策を実施。

	拠点	活動の名称	活動概要／実績など
地震対策	つくば研修所	耐震補強と防災訓練の実施	転倒防止対策実施。 大規模地震（震度6弱）発生時の総合防災訓練の実施。
	本社	地震リスク対策の推進	地震リスク対策推進＜地震に対応した建屋の移転計画策定、津波対策、危機管理の充実計画策定＞についての連絡書を各事業場、各関係会社に発行し、対策を推進。
	東京支社	耐震補強と避難訓練、帰宅困難者対策	• 敷地内の什器等に耐震補強済。 • JR品川イーストビル防火・防災管理協議会主催の総合防災訓練への参加（9月） • 衛星電話の通話訓練の実施（9月） • 夜間・休日に災害が発生したとき、災害対策本部の設立に先立ち、JR品川イーストビルの被災状況を先行で確認するために出動する“非常動員者”を任命。 • 地震発生時の初動対応を示した行動指針を策定。品川イーストビル勤務中での大地震発生は、原則ビル内待機であることを明記。
台風対策	鹿島製作所	「台風対策会議」	台風が発生、接近するたびに「台風対策会議」を開催。プラント設備の安全運転・予備的停止などの判断と各種事前対策を実施。
安否確認システム	堺製作所	「安否確認システム」	「安否確認／一斉通報サービス」を使用し、確認体制を構築。 1回／年の応答訓練を実施。
	滋賀製作所	「安否確認システム」	災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。 安否確認システム稼働による返信訓練の実施（1回／四半期ごと）：2013年12月より実施
	淀川製作所	「安否確認システム」	災害発生後約20分で所内の人員安否が把握できる体制を確立。 捜索・復旧に備え、防災資器材を主要な建屋ごとに配備。
	鹿島製作所	「安否確認システム」	災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。
	草加事業所	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（2回／年）。
	つくば研修所	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（1回／年）、および安否確認システム稼働時都度の応答チェック。
	本社	「安否確認システム」	災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。 現在、システムの強化策を策定中。
	東京支社	「安否確認システム」	安否確認システム稼働による返信訓練の実施（1回／年）。災害発生後従業員の人員安否が把握できる体制を確立。 非常動員者への緊急連絡手段として、安否確認システムの一斉通報機能を使用する体制を確立。一斉通報機能による返信訓練の実施（1回／年）

■ 地域の安全への貢献

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
本社	地域の安全活動への協力	近畿警察管区「曽根崎友の会」を通じた「24時間安全の街・曽根崎」への取り組み。 曽根崎交通安全協会に参加。
堺製作所	地域の安全活動への協力	北堺警察防犯協議会、北・西堺交通安全協会への参画。 北消防署防災協会への参画。
	子ども110番駆け込み窓口	事業場として登録。
	防災訓練	堺・泉北臨海特別防災地区協議会主催の地域防災合同訓練に参加。
滋賀製作所	防災訓練	構内・寮の防災訓練（年1回）、消火器操法訓練大会（10月）、工場防災訓練（6月、11月）、震災時の避難訓練。
	防火保安協会への参画	消防局・消防署・防災研究会に参加。
	地域の安全行事への参加 	湖南消防本部：防災総合訓練大会に参加。
	災害時の消防活動等支援に関する協定書の締結	産業医の派遣、自衛消防隊の派遣、避難所の提供を行うこととする。
淀川製作所	「摂津市機能別消防分団」	全国初の取り組みである「摂津市機能別消防分団」に淀川製作所から13名が入団。2010年1月以降、摂津地域内における大災害の際に、製作所所有の消防車を使用し駆けつけ、摂津市消防本部の指揮下で消防活動を支援する。
	総合防災訓練の実施（地域の消防、警察も参画） 	災害鎮静化、安否（避難）確認、地震訓練等、防災訓練の実施（年3回）。 空気呼吸器装着、消火栓操法競技会の開催（年1回）。

拠点	活動の名称	活動概要／実績など
淀川製作所	地域の安全行事への参加	大阪府、摂津市防災訓練に参画（ 各年1回）。 歳末夜警への参画。 全国（ 春季・ 秋季）火災予防運動の啓発活動へ参画。 全国交通安全啓発運動への参画。
	安全講習会開催	取引先様への安全講習開催（ 所内交通ルールの徹底、年2回）。 警察より 講師を 招き 、従業員対象に交通安全講習会開催(年1回)
	子ども110番駆け込み窓口	事業場として登録。
鹿島製作所	防災訓練	防災訓練（ 年2回）、消火栓操法協議会の訓練（ 年1回）。
	地域の安全行事への参加 	工業団地の企業連として消防本部との合同防災訓練（ 年1回）。 企業連として消防署員、労基署員、警察署員を講師に研修会を年1回、各々開催し 、保安・ 防災意識の向上を図っている。 （ 救急救命訓練） 消防署・ 労基署・ 警察署などの防災研究会に参加。
	安全講習会開催	警察署から 講師を 招き 、交通安全研修会を 開催。所員の安全運転マナーを 向上（ 年1回）。
	年末年始の飲酒運転撲滅の取り 組み	交通安全部会員による飲酒運転禁止のチラシを 従業員へ配布・ 呼びかけ。
草加事業所	「 無事故無違反コンテスト 」	例年、警察署主催の「 無事故無違反コンテスト 」に参画。
	地域合同防災訓練の実施	近隣5町会との合同防災訓練を実施（ 2013年5月、736名参加）。
東京支社	警視庁管内特殊暴力防止対策連合会への参画	定例総会、研修会への参加および各種依頼への対応。
	地域の防災訓練への参画	JR品川イーストビル防火・ 防災管理協議会主催の総合防災訓練への参加。

■ 芸術・文化振興支援一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（日本）	国立国際美術館
	関西フィルハーモニー管弦楽団
	関西二期会オペラ賛助会
	大阪フィルハーモニー協会
	日本テレマン協会後援会
	東京二期会
	新日本フィルハーモニー交響楽
	NHK交響楽団
	新国立劇場
	日本室内楽振興財団
	企業メセナ協議会
	上方文化芸能運営委員会
	全日本高等学校ギター・マンドリン音楽振興会
	国立国際美術館友の会
	宝塚歌劇を後援し激励する会
	大阪能楽養成会後援会
	大阪交響楽団（大阪シンフォニカー協会）
	国立民族学博物館
	モーツアルト室内管弦楽団後援会
	アートストリーム2013
	CAADRIA2013
	狂言風オペラ公演2013
	堂島薬師堂
	懐徳堂記念会
	大阪ワッソ文化交流協会
	正倉院展
	日本赤十字社大阪支部
	御堂筋イルミネーション
	国際見本市 LIVING & DESIGN 2013
ダイキンインダストリーズチェコ社	ピルゼン・フィルハーモニー管弦楽団
	international music festival Young Prague
ダイキントルコ社	芸術センターへのエアコン寄付

拠点	支援先・支援内容
ダイキンエアコンディショニングイタリア社	Tokaghe Cultural Association Japan Film Festival
	Italian Japan Association
大金（中国）投資有限公司	芸術・文化の振興を目的としたコンサートを2007年から毎年開催
ダイキンアメリカ社	地元劇場への寄付、学校での芸術コンテスト支援

■ スポーツ振興支援一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（日本）	ダイキンオーキッドレディスゴルフトーナメント
ダイキントルコ社	ガラタサライ女子バレーボールチームのスポンサーや、ビリヤードリーグ・フットボールリーグなどの支援
ロテックス社	地元のスポーツクラブやマラソン大会支援
ダイキンケミカルヨーロッパ社	サッカーチームSV Germania 08 Bieber友の会支援
ダイキンエアコンディショニングベルギー社	サッカーチームや、サイクリング大会、陸上競技大会のスポンサー
大金（中国）投資有限公司	中国緑城サッカーチームのスポンサー
OYLマニュファクチャリング社	マレーシアの健康省とバレーボールの試合を企画

■ 教育支援一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（堺製作所）	堺ラグビースクールへの支援 月3回金岡工場のグラウンドをスクールに開放。2013年度実績：128名・中学生ラガーマンの育成に貢献。 › 詳細は「地域社会との交流（日本）」の「ラグビースクール」をご覧ください。（P225）
	周辺小学校児童の社会勉強を目的とした工場見学の受け入れ 2013年度実績：小学校3校、220名

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（滋賀製作所）	市内小学校の地域産業教育を目的とした工場見学の受け入れ 小学校社会科における、『地域の産業』の教材として、市内小学生に見学の場を提供。 2013年度実績：小学校3校、389名。
	グラウンドの開放 運動会、野球大会、グラウンドゴルフ大会、ソフトボール大会などの会場として、地域住民の方に開放。
	前庭の桜の花見に保育園の園児を招待。テニスコートの開放など。
ダイキン工業株式会社（淀川製作所）	ちびっこ剣道場の開設 週3回開催、毎回10名参加。 › 詳細は「地域社会との交流（日本）」の「ちびっこ剣道場」をご覧ください。（P225）
	近隣小学校の工場見学の実施 2013年度実績：小学校2校、143名。
	近隣中学校の職業体験受け入れ 2013年度実績：摂津市第四中学校2年生2名。
	近隣中学校への出前授業実施 摂津第二中学校1年生への「職業人インタビュー」出前授業を実施。34名が参加。
ダイキン工業株式会社（鹿島製作所）	地域の小学校への出張授業 2010年秋から、小学校高学年を対象にフッ素化学実験授業を実施。 2013年度実績：小学校2校、116名。
ダイキン工業株式会社（草加事業所）	グラウンドは子ども・青少年の球技スポーツのために、ふれあい広場はグラウンドゴルフのために、土・日・祝日開放
ダイキンヨーロッパ社	ベルギーの大学生へのインターンシップや、学校への寄付、工場見学など
ダイキンデバイスチェコ社	学生向けの工場見学、研修生の受け入れ、日本語授業提供、大学との連携
ダイキンインダストリーズチェコ社	学生向けの工場見学、大学生6名を研修生として受け入れ、大学との連携
ロテックス社	インターンシップや工場見学を実施
ダイキンケミカルフランス社	インターンや訓練生として学生を受け入れ
ダイキンエアコンディショニングベルギー社	学生の技術訓練を受け入れ、学生向け工場見学と小規模セミナーの開催
ダイキンエアコンディショニングポーランド社	インターン10名の受け入れや、ダイキンテクニカルセンターでの空調関連の学生向けの研修を実施
ダイキンエアコンディショニングフランス社	インターンの受け入れ
ダイキントルコ社	近隣の大学生約30名や、工業専門学校12名を受け入れ、大学との産学共同研究
	奨学金プログラム、技術コンペに参加する大学への支援
大金空調技術北京有限公司	大学生向けに空調サービスに関する技術研修会を実施

拠点	支援先・支援内容
大金空調（上海）有限公司	900名以上の大学生に工場・ソリューションプラザの見学会、交流会を実施
	職業訓練校に「ダイキン学級」を設置。152名に奨学金を提供
大金フッ素塗料（上海）有限公司	工場見学の受け入れ
大金フッ素化学（中国）有限公司	工場見学500名の受け入れ
	工場内のさくら公園解放日に環境イベントを実施
	地元の小学校、中学校に奨学金を提供
大金空調（蘇州）有限公司	工場見学の受け入れ
OYLマニュファクチャリング社	地元の大学や、海外の大学に通うマレーシア人学生50名に対して、2～3ヵ月の間、インターンシップを実施
	学生向け工場見学を3回、延べ100名に実施
	8名に奨学金を提供。学校の図書館にエアコンを寄付
ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社	小学生から大学生まで計340名の工場見学を受け入れ
	1月の子どもの日にアマタ市の工業団地に奨学金を寄付
ダイキンインダストリーズタイランド社	大学生の工場見学の受け入れ
	奨学金を22名に提供
ダイキンオーストラリア社	IT部門での学生の職務体験、冷媒エンジニア資格の実習
ダイキンアプライドアメリカズ社	インターンシップの受け入れ
ダイキンアメリカ社	奨学金を提供

■ 環境保全支援一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（日本）	知床での環境保全支援活動
	インドネシア森林再生プロジェクト
ダイキンエアコンディショニングポルトガル社	国際森林デーでの植樹活動
ダイキンエアコンディショニングUK社	植樹によるCO_2オフセットの取り組み
ダイキンインダストリーズタイランド社	植樹活動

■ 市民活動一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（堺製作所）	盆踊り大会の開催
	地域清掃活動（アドプトロード活動）継続 「堺市まち美化促進プログラム（アドプト制度）」に基づき、従業員全員が交代で月1回地域清掃・美化活動に参加。 金岡工場では工場周辺緑化と清掃活動、臨海工場では工場周辺と道路中央分離帯のゴミの回収を実施。
	騒音対策 操業を感じさせない静かな工場の維持のため、夜間パトロールによる騒音、振動チェック。 工場周辺に防音壁を設置するとき、圧迫感を避けるために要所に透明の防音ガラスを使用するとともに植樹。
	景観配慮 隣接高層マンションからの景観に配慮し、工場屋上のサビの除去、塗装を実施。
ダイキン工業株式会社（滋賀製作所）	盆踊り大会の開催
	除草・清掃 社外の側道に伸びている草の除去、清掃を毎年実施。
	清掃 工場周辺のゴミ収集活動。（年4回）。
	緑化 敷地内外の、緑化、除草管理、桜並木の維持管理。 2010年度は滋賀創立40周年を記念して、構内に桜40本を植樹したほか、草津市へ桜の成木を寄贈。
ダイキン工業株式会社（淀川製作所）	盆踊り大会の開催
	清掃 事業場周辺清掃活動（月1回）。 水路清掃活動への参画（年1回）。 正門・西門周辺（バス停付近）の清掃（毎日）。
	都市景観づくり 「チューリップアート in摂津」への協賛。 摂津市環境フェスティバルにて企業の部門で優秀賞を受賞。

拠点	支援先・支援内容
ダイキン工業株式会社（鹿島製作所）	製作所周辺清掃 清掃員（週2回）、製作所清掃日（月1回）、係長会（年1回）。
	企業連合による工業団地内清掃に参加 年2回「波崎地区企業連絡会」（24社）で工業団地内の清掃を実施。
ダイキン工業株式会社（草加事業所）	盆踊り大会の開催
ダイキンヨーロッパ社	ダイキンヨーロッパ社の設立40周年を記念して、お取引先様、政府関係者、地域の方々や従業員と交流式典やパーティを開催。国・州・地域の慈善団体に計45,000ユーロを寄付
	盆踊り大会の開催
ダイキンデバイスチェコ社	学校、青少年のためのセンター、健康施設に中古パソコンを寄贈
	従業員がクリスマス前に募金活動を実施し、孤児院に寄付
	小さな子どものための救命セットのために消防隊に寄付
ダイキンインダストリーズチェコ社	乳幼児がいる家庭にエアコンを寄付
	障がい児へのチャリティ、ペットボトルキャップを収集し少年患者への支援のために寄付
ロテックス社	骨髄ドナーのためのイベントを企画
ダイキンケミカルヨーロッパ社	ユニセフに寄付
ダイキンケミカルネザーランド社	リウマチの季刊誌のスポンサー、小児科に塗り絵の寄付を実施
	切手やペットボトルキャップを収集し、盲導犬や遺伝性疾患の一種である嚢胞性線維症の患者への支援のために寄付
ダイキントルコ社	イスタンブール日本人学校にエアコンを寄付
	WWFの絶滅危惧種保護のために寄付
ダイキンエアコンディショニングギリシャ社	2013年に発売した製品の販促物として、国境なき医師団の募金キャンペーン「他人の痛みのためのキャンディ」や、子どもたちの問題に取り組む非営利団体「To Hamogelo Tou Paidiou」のマウスパッドを使用
	献血活動として、血液バンク“ダイキン”を設立
ダイキンエアコンディショニングポルトガル社	複数の大学の試験室や研究所にエアコンを寄付
	病院にエアコンを寄贈
	がん患者のためのチャリティに参加
ダイキンエアコンディショニングセントラルヨーロッパ社	小児がん患者への支援やブルガリア、クロアチア、ハンガリーの児童施設、小児施設、障がい児施設に寄付するほか、セルビアのNGOにベビーグッズを寄付
ダイキンエアコンディショニングポーランド社	障がい児へのチャリティやウクライナへの衣料品の提供
ダイキンエアコンディショニングベルギー社	がん治療の研究支援をするOlivia Hendrickx Research Fundやガーナの子どもたちを支援する団体に寄付

拠点	支援先・支援内容
ダイキンエアコンディショニングイタリア社	小児科病棟にエアコンを寄付
	産学が連携し学生が主体となって次世代のソーラー住宅を設計、建設、発表する大学対抗の競技である「ソーラーデカスロン」に参加するローマ第三大学に、製品の提供、スタッフの派遣、資金面での援助を実施
ダイキンエアコンディショニングフランス社	学校にエアコンを寄付
大金（中国）投資有限公司	ソーラーデカスロンへの支援として、上海交通大学が出展する「River Sunvelop」に暖房器を寄付
	従業員が、貴州山区の貧しい子どもたちに防寒服、文房具用品、図書など489点と、8,200元を寄付
大金空調（上海）有限公司	盆踊り大会の開催
	献血活動に79名が参加
大金機電設備（蘇州）有限公司	蘇州工業園区慈善基金会に50万元を寄付し、園区内の貧しい家庭を支援
大金電器機械（蘇州）有限公司	
大金空調（蘇州）有限公司	
大金機電設備（蘇州）有限公司	従業員ボランティア20名が、蘇州園区の清掃活動を実施
	自発的にチームを作り、献血に参加
大金フッ素化学（中国）有限公司	揚子江の土手の清掃活動に236名が参加
	63名が献血に参加
	貴州山区の貧困学生へ物品の寄付、奨学金提供
OYLマニュファクチャリング社	マレーシアの国立血液センターと協力して献血キャンページを実施し、従業員50名が参加
	森林保護地の清掃活動
ダイキンエアコンディショニングシンガポール社	2013年8月に開催されたComChest Heartstrings Walkや、12月に開催されたChristmas ChariTreesなどチャリティイベントへの協賛
ダイキンインダストリーズタイランド社	警察や学校にエアコンを寄贈

拠点	支援先・支援内容
ダイキンインダストリーズタイランド社	タイ赤十字社への献血活動
	工場見学の受け入れ
	海岸の清掃活動
ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社	病院、自治体、協会にエアコンを寄贈
	タイ赤十字社への献血活動
ダイキンオーストラリア社	従業員とその家族、一般の方とのクリスマスキャロル会を開催し、収益金はすべて小児科病院へ寄贈
	がん、遺伝子障害の研究や患者支援のための募金イベント「Biggest Morning Tea」、「Movember」に参加。「Movember」は、男性の健康、特に前立腺がんに対する理解を広めるファンドで、2008年からお客様やサプライヤとともに協力。また、ニューサウスウェールズにおける森林火災のため、バーベキューによる募金イベントを開催
	Heart Foundation、CanTeen（若者のがん患者を支援する団体）、がんカウンシル、Bright Pink Lipstick Day（乳がん、卵巣がんの啓発キャンペーン）、Ride to Cure Diabetes（JDRF：青少年の糖尿病に関する研究のための基金を集めている団体のチャリティ活動）、Sydney-Surfers Cycle Ride（チャリティ自転車レース）、ニューサウルウェールズ州消防音楽隊などに寄付
	自閉症を支援する団体Brighter Futuresに設備を寄付

拠点	支援先・支援内容
ダイキンアメリカ社	盆踊り大会の開催
	障がいのある方とのクリスマスパーティを開催
	1994年から、募金を非営利団体に寄付する団体United Wayを通して、地域コミュニティに貢献。チャリティーゴルフ大会を開催
	United Wayが呼びかける「Day of Caring（社会貢献の日）」に、従業員ボランティアがホスピスで庭仕事や清掃を実施
	家庭から出る化学物質を埋立地からなくすことを目的とした「コミュニティ・ケミカル・リサイクル・デー」に従業員ボランティアが参加
	国際NGOであるハビタット・フォー・ヒューマニティと協力して、家を必要とする家族に家を建てる
ダイキンアプライドアメリカズ社	12月にマサチューセッツ州プリマスのMemorial Blood Centerで献血活動を実施

■ 災害支援一覧

拠点	支援先・支援内容
ダイキンエアコンディショニングギリシャ社	ギリシャ・ケファロニア島で起きた地震の被災者支援のために500ユーロを寄付
ダイキンエアコンディショニングセントラルヨーロッパ社	洪水被害者に暖房機器を寄付
西安大金慶安圧縮機有限公司	中国四川省雅安で発生した大地震による被災者支援のために、社内募金12,862元を西安赤十字社を通じて寄付
OYLマニュファクチャリング社	マレーシアのクアンタン・パハン州で起きた洪水の被災者支援のための募金活動を実施
ダイキンインダストリーズタイランド社	タイのチョンブリー県パーントーン地区における洪水被害者に防災バッグを寄付
ダイキンコンプレッサーインダストリーズ社	洪水被害者にサバイバルバッグを寄付